PROGRAMME DU TRAVAIL

Un trimestriel sur les relations industrielles

gazette du travail

Volume 7, N° 3

Automne 2004

- Bienvenue dans l'équipe ! Création d'une trousse de formation pour les femmes occupant des emplois non traditionnels

- Partenariats sectoriels en matière de main-d'oeuvre au Québec

Gouvernement du Canada Government of Canada

Canada

LT-121-09-04

105-00133/

Un trimestriel sur les relations industrielles

gazette du travail

Préparé par :

Direction de l'information sur les milieux de travail
Programme du travail
Ressources humaines et Développement des compétences Canada
165, Hôtel de Ville
Place du Portage, Phase II
Gatineau (Québec) K1A 0J2

1-800-567-6866 ou (819) 997-3117

Site internet : http://www.rhdcc.gc.ca

Available in English

©Ministère des Travaux publics et Services gouvernementaux Canada – 2004

En vente au Canada chez votre libraire local ou par la poste auprès de :

Les Éditions et Services de dépôt
Travaux publics et Services gouvernementaux Canada
Ottawa (Ontario)
K1A 0S5
Téléphone : 1-800-635-7943 / (613) 941-5995
Télécopieur : 1-800-565-7757 / (613) 954-5779
Courriel : publications@tpsgc.gc.ca
Internet : http://publications.gc.ca

N° de cat. L12-22F

©Sa majesté la Reine du chef du Canada, 2004
ISSN 1480-6894s

Imprimé au Canada

SURVOL

La *Gazette du travail* présente une vaste gamme de renseignements ainsi qu'une analyse visant à répondre aux besoins changeants des intervenants dans le domaine des relations du travail. Elle a pour objet d'offrir une base de recherche solide afin d'appuyer le processus de négociation.

La *Gazette du travail* contient des renseignements et une analyse des rajustements de salaire, les dispositions des conventions collectives, les pratiques innovatrices en milieu de travail, les arrêts de travail, les négociations clés à venir et d'autres sujets connexes.

Dans cette édition de l'automne 2004, nous vous présentons des données courantes et chronologiques du deuxième trimestre 2004 sur les rajustements salariaux issus des principales conventions collectives. Ces données sont regroupées selon les secteurs public et privé, les régions, les sphères de compétence et les principaux secteurs d'activité. Ce numéro comporte également une liste des principales ententes conclues durant le deuxième trimestre 2004 ainsi que de l'information sur les arrêts de travail survenus pendant le deuxième trimestre 2004. Il présente une étude des résultats de la négociation collective pour les premiers six mois de 2004; ainsi qu'une mise à jour de l'affiliation syndicale au Canada, telle qu'indiquée par les principaux syndicats. L'impact des pratiques sélectionnées de gestion des ressources humaines est mis en évidence et les pratiques novatrices en milieu de travail issues de négociations collectives y sont également résumées.

La liste des projets du Programme de partenariat syndical-patronal est mise à jour et une trousse de formation pour les femmes occupant des emplois non traditionnels est présentée. Jean Charest, de l'Université de Montréal, décrit les partenariats sectoriels en matière de main-d'oeuvre. Un model national d'intervention visant à promouvoir la santé et la sécurité dans les milieux de travail est mis en évidence.

Les changements récents apportés à la législation du travail au Canada mettent l'accent sur les projets de lois et les textes réglementaires adoptés. La Bibliothèque ministérielle propose des suggestions de lecture sur la relève.

En dernier lieu, la rubrique « Hier et aujourd'hui » se penche sur les dispositions de retraite obligatoire.

TABLE des MATIÈRES

Page

SALAIRES ET ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL

Grands règlements salariaux – Données du deuxième trimestre 2004 7

Principales ententes conclues au cours du deuxième trimestre 2004 13

Tableaux des rajustements salariaux 20

Résultats de la négociation collective pour les six premiers mois de 2004 30

Arrêts de travail 37

Effectifs syndicaux au Canada – 2004 42

Dispositions particulières des conventions collectives – *Impact des pratiques de gestion des ressources humaines sur l'innovation*
Marie-Ève BÉDARD 49

Pratiques innovatrices en milieu de travail
Bruce ALDRIDGE 53

ARTICLES

- Programme de partenariat syndical-patronal – Liste des projets
  Service fédéral de médiation et de conciliation 57

- Bienvenue dans l'équipe! Création d'une trousse de formation pour les femmes occupant des emplois non traditionnels
  Service fédéral de médiation et de conciliation 60

- Partenariats sectoriels en matière de main-d'oeuvre au Québec – Une évaluation positive
  Jean CHAREST 62

- Modèle national d'intervention – Promouvoir la santé et la sécurité dans les milieux de travail
  Communications, Programme du travail 72

suite à la page suivante

Page

LÉGISLATION DU TRAVAIL AU CANADA

- Projets de loi et textes réglementaires adoptés
  Michel GAUVIN
  Charles Philippe ROCHON
  Annick DELISLE 75

LE COIN DU LECTEUR – BIBLIOTHÈQUE MINISTÉRIELLE

- La relève
  Michèle AUGER
  Fred LONGLEY
  Edward POPOFF 81

HIER ET AUJOURD'HUI

- La retraite obligatoire
  Suzanne PAYETTE 83

Produits d'information et Services à la clientèle
(Voir les dernières pages pour la description et le bon de commande)

Le contenu de cette publication a été préparé par des membres de l'Association canadienne des employés professionnels et de l'Alliance de la fonction publique du Canada.

GRANDS RÈGLEMENTS SALARIAUX*

Données du deuxième trimestre 2004

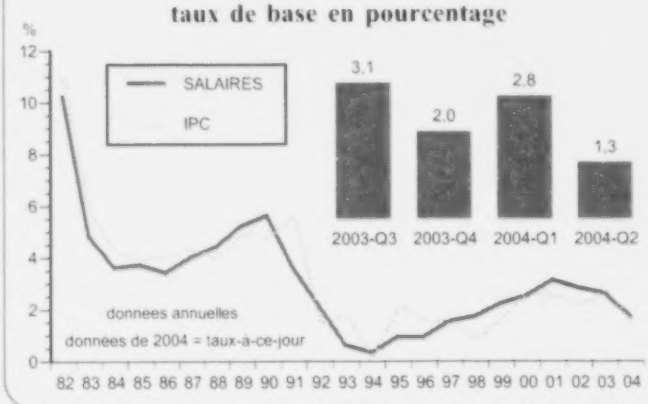
Sommaire

Les principales conventions collectives ratifiées au cours du **deuxième trimestre 2004** ont donné lieu à une augmentation moyenne du taux de salaire de base de **1,3 %** par année pendant la durée des conventions. Il s'agit d'une baisse par rapport à la moyenne de 2,8 % enregistrée durant le trimestre précédent et celle de 2,6 % affichée pour l'année 2003. Les données du deuxième trimestre 2004 sont basées sur l'examen de 122 conventions visant 360 260 employés.

Lors des précédentes négociations, le rajustement salarial s'élevait à 3,0 % en moyenne, soit un taux supérieur à celui établi au cours des ententes courantes. La durée des conventions est de 36,9 mois dans les ententes courantes, comparativement à 35,5 mois au cours des ententes précédentes.

Graphique A

Grands règlements salariaux
Rajustement annuel moyen des taux de base en pourcentage



Source : Direction de l'information sur les milieux de travail.

Ce rajustement relativement faible est dû en grande partie à la convention signée en mai 2004 par Health Employers Association de la Colombie-Britannique qui a donné lieu à une réduction salariale globale de 15 % visant 43 000 employés des services de santé. L'unité de négociation, British Columbia Facilities Subsector Bargaining Association, a déclenché une grève à l'échelle de la province et les employés ont reçu l'ordre de reprendre le travail trois jours après, suite à l'adoption de la loi *Health Sector Collective Agreement Act* [projet de loi 37 sur la convention collective du secteur de la santé] par l'assemblée législative provinciale de la Colombie-Britannique.

Si l'on exclut la convention ratifiée par Health Employers Association de la Colombie-Britannique, les 121 principales conventions conclues au cours du deuxième trimestre 2004 donnent lieu à des augmentations de 2,5 % en moyenne, comparativement à la moyenne globale de 1,3 %.

Secteurs public et privé

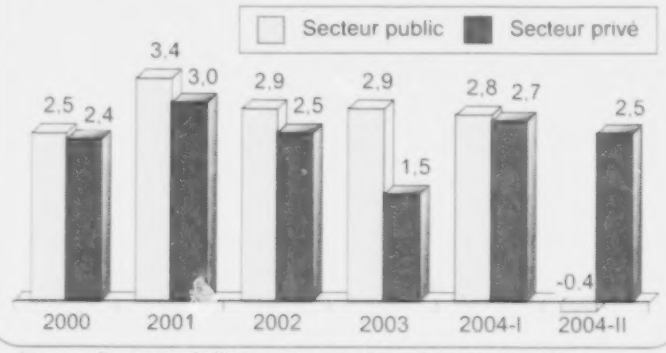
Dans le **secteur privé**, 209 790 employés obtiennent des augmentations de **2,5 %** en moyenne dans le cadre de 68 conventions; tandis que dans le **secteur public**, 150 470 employés reçoivent des rajustements de **-0,4 %** à l'issue de 54 conventions.

*Les grands règlements salariaux sont ceux qui s'appliquent à des unités de négociation de 500 employés ou plus. Le calcul tient compte de tous les rajustements salariaux accordés pendant la durée de ces conventions, y compris des indemnités de vie chère. Ces indemnités de vie chère sont calculées en supposant que l'indice des prix à la consommation augmente de 2,0 % par année.

Si l'on exclut la convention de Health Employers Association de la Colombie-Britannique, les 53 principales conventions, ratifiées dans le secteur public donnent lieu à des augmentations de 2,5 % en moyenne, soit une moyenne identique à celle enregistrée par le secteur privé durant la même période.

Graphique B

Grands règlements salariaux par secteurs public/privé
Rajustement annuel moyen des taux de base en pourcentage



Source : Direction de l'information sur les milieux de travail.

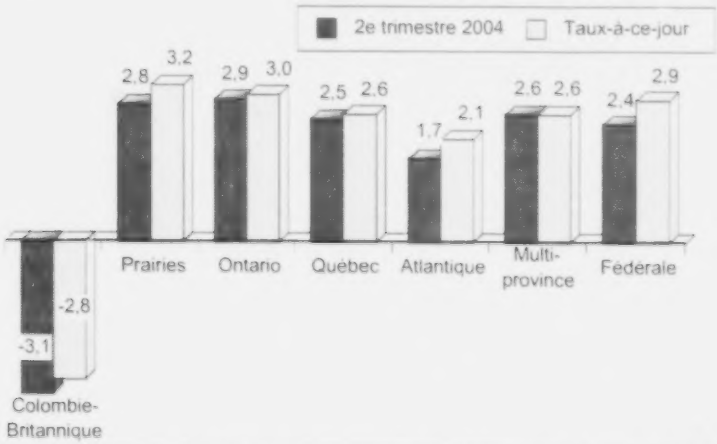
Sphères de compétence/ Régions

Si l'on observe les sphères de compétence, au cours du deuxième trimestre 2004, la **Nouvelle-Écosse** enregistre le gain salarial le plus élevé au taux de **4,0 %** dû en grande partie à la convention des auxiliaires à l'enseignement de l'Université Dalhousie qui obtiennent une augmentation de 5,7 %. La **Colombie-Britannique** affiche le plus faible rajustement au taux de **-3,1 %.**

La sphère de compétence fédérale enregistre des augmentations de 2,4 % en moyenne; les provinces des Prairies affichent des rajustements salariaux de 2,8 % en moyenne : Saskatchewan, 1,4 %; Manitoba, 2,7 %; Alberta, 2,9 %. Les provinces de l'Atlantique enregistrent des augmentations de seulement 1,7 % en raison de huit conventions ratifiées dans le secteur public de Terre-Neuve-et-Labrador qui donnent lieu à des augmentations de 1,2 % en moyenne à l'issue de trois conventions; la Nouvelle-Écosse, 4,0 %; le Nouveau-Brunswick, 2,1 % dans le cadre d'une seule convention; l'Île-du-Prince-Édouard, 2,0 % dans le cadre d'une seule convention. Au Québec, 89 380 employés obtiennent des augmentations salariales de 2,5 % en moyenne à l'issue de 14 conventions. Notons une importante concentration d'employés de l'industrie de la construction qui reçoivent des augmentations de 2,5 % en moyenne à l'issue de quatre conventions. En Ontario, 101 090 employés reçoivent des augmentations de 2,9 % dans le cadre de 50 conventions, et dans les sphères relevant des multiprovince, 3 750 employés obtiennent des gains salariaux de 2,6 % à l'issue de deux conventions.

Graphique C

Grands règlements salariaux par région/sphère de compétence
Rajustement annuel moyen des taux de base en pourcentage



Source : Direction de l'information sur les milieux de travail.

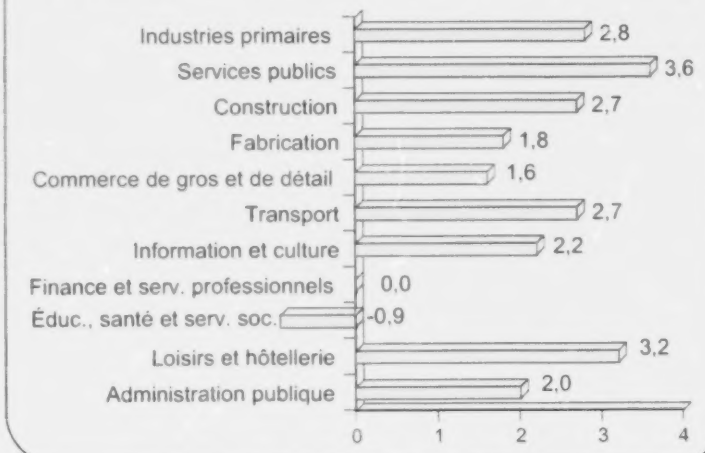
Secteurs d'activité

Si l'on examine les secteurs d'activité, au cours du deuxième trimestre 2004, les rajustements salariaux se situent entre la moyenne de **3,6 %** enregistrée par le secteur des **services publics** dans le cadre d'une seule convention signée par Nova Scotia Power Inc., et la moyenne de **-0,9 %** affichée par le secteur de l'**éducation, de la santé et des services sociaux.**

Le nombre de négociations collectives a augmenté dans le secteur de la construction. En effet, au cours du deuxième trimestre 2004, 36 principales conventions collectives ont été ratifiées dans ce secteur où 162 280 ouvriers en bâtiment (la plus forte concentration d'employés) obtiennent des augmentations salariales de 2,7 % en moyenne.

Graphique D

Grands règlements salariaux par secteur d'activité
Rajustement annuel moyen des taux de base en pourcentage



Source : Direction de l'information sur les milieux de travail.

Voici, par ordre décroissant, les augmentations salariales enregistrées par les autres secteurs d'activité : dans le secteur des **loisirs et de l'hôtellerie,** 5 150 employés reçoivent des augmentations de **3,2 %** dans le cadre de deux conventions; dans le secteur **primaire,** 660 employés obtiennent des augmentations de **2,8 %** à l'issue d'une seule convention; dans le secteur du **transport,** 5 220 employés reçoivent des augmentations de **2,7 %** au terme de sept conventions; dans le secteur de l'**information et de la culture,** 1 460 employés obtiennent des augmentations de **2,2, %** à l'issue d'une seule convention; dans l'**administration publique,** 19 990 employés reçoivent des augmentations de 2,0 % dans le cadre de 12 conventions; dans le secteur de la **fabrication,** 27 740 employés obtiennent des augmentations de **1,8 %** au terme de 17 conventions; dans le secteur du **commerce de gros et de détail,** 10 280 employés reçoivent des augmentations de **1,6 %** à l'issue de trois conventions; et dans le secteur des **finances et des services professionnels,** 740 employés font l'objet d'un gel de salaire dans le cadre d'une seule convention.

Répartition selon la taille des augmentations salariales

Le nombre de gels et de réductions de salaire qui a connu une baisse depuis 1994 marque une légère augmentation. En 2003, les conventions d'Air Canada représentaient 10,3 % des conventions collectives où 3,5 % de l'ensemble des employés subissent des réductions salariales à l'issue de deux conventions, et 6,8 % des employés font l'objet de gels de salaire dans le cadre de huit conventions. À ce jour, en 2004, 11,3 % des employés ont subi une réduction salariale au terme de deux conventions, et 1,2 % des employés ont fait l'objet d'un gel de salaire dans le cadre de cinq conventions.

Au cours du deuxième trimestre 2004, notons que 43 000 employés visés par une seule convention de Health Employers Association de la Colombie-Britannique (11,9 % de l'ensemble des employés visés par 122 conventions) ont subi des réductions salariales, et 5 130 employés (1,4 % de l'ensemble) ont fait l'objet d'un gel de salaire.

Au cours du deuxième trimestre 2004, les augmentations salariales accordées à 47,4 % de l'ensemble des employés se situent dans une fourchette de 2,0 à 2,9 %, comparativement à l'année précédente où 27,3 % des employés reçoivent des augmentations se situant dans cette fourchette.

Au niveau supérieur de l'échelle d'augmentation salariale, 20,5 % des employés obtiennent des augmentations de 3,0 % ou plus au cours du deuxième trimestre 2004, comparativement à 49,9 % des employés en 2003.

Répartition des employés et des ententes conclues selon le rajustement salarial

Répartition des rajustements	Conventions		Employés	
	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage
Moins de 0 %	1	0,8	43 000	11,9
0,0 % (pas d'aug.)	4	3,3	5 130	1,4
Plus de 0,0 à 0,9 %	2	1,6	1 700	0,5
1,0 % à 1,9 %	25	20,5	66 170	18,4
2,0 % à 2,9 %	45	36,9	170 730	47,4
3,0 % à 3,9 %	33	27,0	61 180	17,0
4,0 % à 4,9 %	7	5,7	7 780	2,2
5,0 % à 5,9 %	1	0,8	930	0,3
6,0 % à 6,9 %	4	3,3	3 640	1,0
Tous les niveaux	**122**	**100,0**	**360 260**	**100,0**

NOTA : Les chiffres ayant été arrondis, les pourcentages peuvent ne pas correspondre à 100 %.

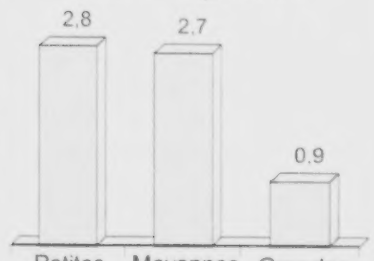
Source : Direction de l'information sur les milieux de travail.

Au niveau inférieur de l'échelle d'augmentation salariale, 18,9 % de l'ensemble des employés reçoivent des augmentations salariales situées entre 0,1 et 1,9 % au cours du deuxième trimestre 2004, comparativement à 12,5 % des employés en 2003.

Données enregistrées au cours du deuxième trimestre 2004 par les petites, moyennes et grandes unités de négociation

Graphique E

Rajustement annuel moyen selon la taille des unités de négociation



Source : Direction de l'information sur les milieux de travail.

Au cours du deuxième trimestre 2004, au total 160 conventions collectives ont été ratifiées et se répartissent comme suit : 38 ont été signées dans les petites unités de négociation (100 à 499 employés); 88 dans les unités de taille moyenne (500 à 1 999 employés) et 34 conventions dans les grandes unités de négociation (2 000 employés ou plus).

Les **PETITES** unités de négociation enregistrent une augmentation de **2,8 %** en moyenne. Le **secteur public** enregistre une hausse de **3,0 %** en moyenne, comparativement au **secteur privé** qui affiche un rajustement moins élevé, soit **2,6 %.** Si l'on observe les secteurs d'activité, le secteur de la **finance et les services professionnels** enregistre le rajustement salarial le plus élevé au taux de **3,6 %**, tandis que le secteur du **commerce de gros et de détail** affiche le plus

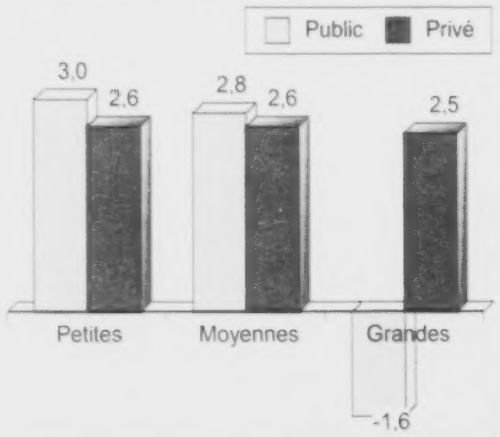
faible rajustement, soit **1,3 %.** Sur une base régionale et par sphère de compétence, les augmentations salariales se situent entre **3,1 %** dans les **Prairies** et **1,5 %** en **Colombie-Britannique.**

Les unités **MOYENNES** enregistrent une augmentation salariale moyenne de **2,7 %.** Dans le **secteur public,** les conventions donnent lieu à une augmentation de **2,8 %** en moyenne. Par comparaison, la moyenne enregistrée par le **secteur privé** est de **2,6 %.** Si l'on examine les secteurs d'activité, le secteur des **services publics** enregistre le rajustement salarial le plus élevé au taux de **3,6 %,** tandis que le secteur du **commerce de gros et de détail** enregistre le plus faible rajustement, soit **1,6 %.** Sur une base régionale et par sphère de compétence, les augmentations salariales vont de **3,2 %** en **Ontario,** à **1,1 %** en **Colombie-Britannique.**

Les **GRANDES** unités de négociation enregistrent une augmentation salariale de **0,9 %** en moyenne. Le **secteur public** enregistre des diminutions de **-1,6 %** en moyenne, comparativement au **secteur privé** qui affiche une moyenne de **2,5%.** Si l'on observe les secteurs d'activité, celui des **loisirs et de l'hôtellerie** enregistre les rajustements salariaux les plus élevés au taux de **3,4%,** tandis que le secteur de l'**éducation, de la santé et des services sociaux** affiche la plus faible augmentation salariale, soit **-2,1%.** Sur une base régionale et par sphère de compétence, les augmentations salariales se situent entre **2,9 %** dans les **Prairies** et **-3,3 %** en **Colombie-Britannique.**

Graphique F

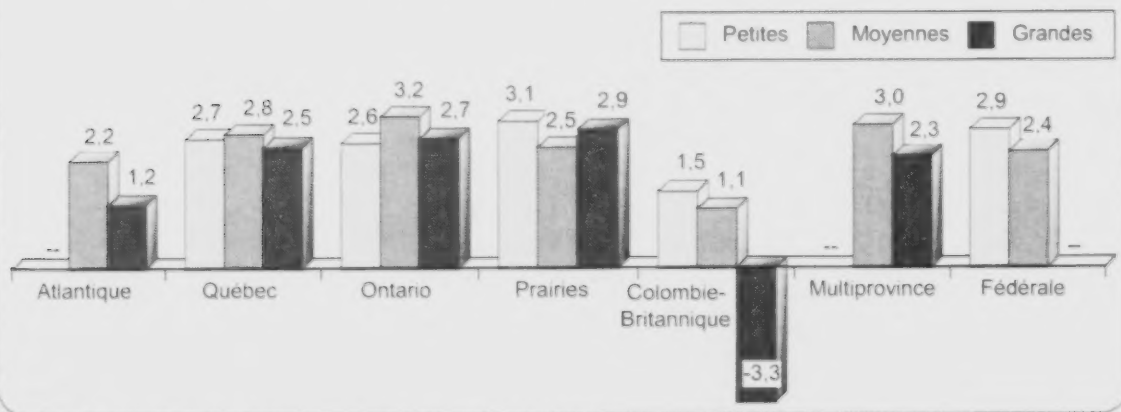
Rajustement annuel moyen des taux de base en pourcentage selon la taille des unités de négociation et par secteurs public/privé



Source : Direction de l'information sur les milieux de travail.

Graphique G

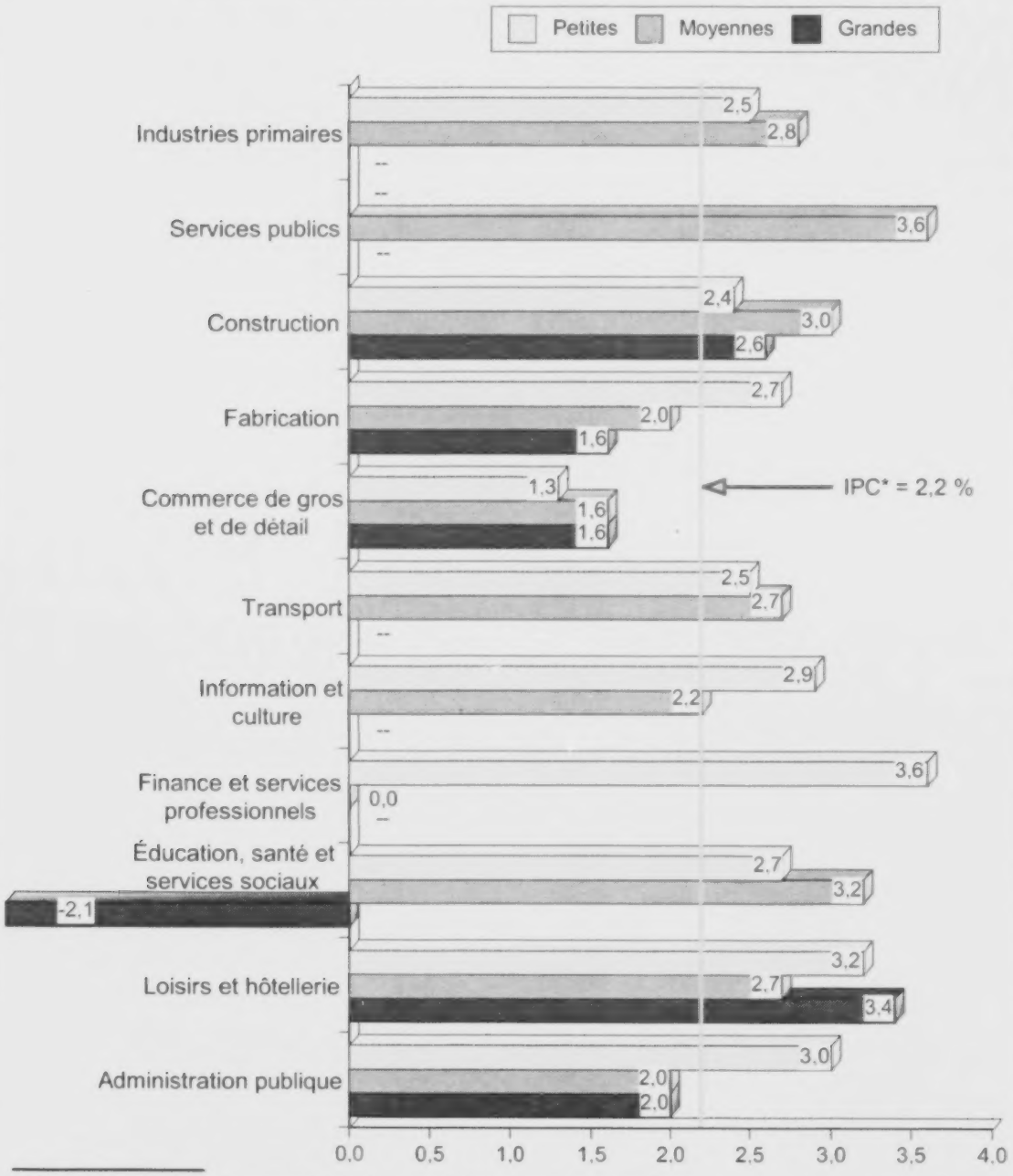
Rajustement annuel moyen des taux de base en pourcentage selon la taille des unités de négociation et par région/sphère de compétence



Source : Direction de l'information sur les milieux de travail.

Graphique H

Rajustement annuel moyen des taux de base en pourcentage selon la taille des unités de négociation et par secteur d'activité



* Taux de variation par rapport à la même période de l'année précédente.

Source : Direction de l'information sur les milieux de travail.

Principales ententes conclues au cours du deuxième trimestre 2004

Secteur d'activité et employeur	Nombre d'employés	Rajust. ann. moy. en %	Rajust. 1re année	Durée (mois)	Expiration AAAA-MM-JJ
Industries primaires (1 convention)	**660**	**2,8**	**2,7**	**36,0**	
IMC Esterhazy Canada Limited Partnership, mineurs, Esterhazy, Sask.	660	2,8	2,7	36	2007-01-31
Services publics (1 convention)	**900**	**3,6**	**5,1**	**52,0**	
Nova Scotia Power Inc., ouvriers des services publics, à l'échelle de la province, N.-É.	900	3,6	5,1	52	2007-07-31
Construction (36 conventions)	**162 980**	**2,7**	**1,4**	**36,8**	
Agence de négociation des employeurs de main-d'oeuvre générale, ouvriers, à l'échelle de la province, Ont.	10 000	2,9	3,1	36	2007-04-30
Agence des employeurs de charpentiers, charpentiers, à l'échelle de la province, Ont.	12 000	2,9	4,2	36	2007-04-30
Architectural Glass and Metal Contractors Association, vitriers, à l'échelle de la province, Ont.	1 200	2,8	2,8	36	2007-04-30
Association de la construction du Québec, gens de métiers de la construction, à l'échelle de la province, Qc	39 330	2,5	0,0	36	2007-04-30
Association de la construction du Québec, gens de métiers de la construction, à l'échelle de la province, Qc	11 380	2,5	0,0	36	2007-04-30
Association des constructeurs de routes et grands travaux du Québec, gens de métiers de la construction, à l'échelle de la province, Qc	11 190	2,5	0,0	36	2007-04-30
Association of Millwrighting Contractors of Ontario, Inc., mécaniciens-monteurs, à l'échelle de la province, Ont.	2 000	3,1	3,0	36	2007-04-30
Association provinciale des constructeurs d'habitations du Québec inc., gens de métiers de la construction, à l'échelle de la province, Qc	18 010	2,5	0,0	36	2007-04-30
Construction Labour Relations Association of Manitoba, charpentiers, à l'échelle de la province, Man.	500	1,7	1,5	36	2007-04-30
Construction Labour Relations-Alberta Association, charpentiers, à l'échelle de la province, Alb.	4 500	2,3	0,0	48	2007-04-30
Construction Labour Relations-Alberta Association, isolateurs, à l'échelle de la province, Alb.	1 500	2,3	0,0	48	2007-04-30
Construction Labour Relations-Alberta Association, opérateurs-ingénieurs, à l'échelle de la province, Alb.	600	2,3	0,0	48	2007-04-30

Secteur d'activité et employeur	Nombre d'employés	Rajust. ann. moy. en %	Rajust. 1re année	Durée (mois)	Expiration AAAA-MM-JJ
Construction (suite)					
Construction Labour Relations-Alberta Association, ouvriers, à l'échelle de la province, Alb.	3 200	2,5	0,0	48	2007-04-30
Construction Labour Relations-Alberta Association, sidérurgistes, à l'échelle de la province, Alb.	800	2,3	0,0	48	2007-04-30
Construction Labour Relations-Alberta Association, travailleurs du métal en feuille, à l'échelle de la province, Alb.	500	2,2	0,0	48	2007-04-30
Electrical Contractors Association of Toronto, électriciens, Toronto, Ont.	750	4,2	4,2	36	2007-04-30
Greater Toronto Sewer and Watermain Contractors Association, opérateurs de machines lourdes, Toronto, Ont.	800	3,2	3,3	36	2007-04-30
Greater Toronto Sewer and Watermain Contractors Association, ouvriers, Toronto, Ont.	1 000	3,3	3,4	36	2007-04-30
Independent Plumbing and Heating Contractors Association, plombiers et tuyauteurs, Toronto, Ont.	720	3,1	3,3	36	2007-04-30
Masonry Contractors' Association of Toronto Inc., briqueteurs, à l'échelle de la province, Ont.	3 000	3,5	3,4	36	2007-04-30
Mechanical Contractors Association Ontario, plombiers et tuyauteurs, à l'échelle de la province, Ont.	12 000	2,5	2,5	36	2007-04-30
Metropolitan Plumbing and Heating Contractors Association, plombiers et tuyauteurs, Toronto, Ont.	660	2,7	2,5	36	2007-04-30
Metropolitan Toronto Demolition Contractors Inc., ouvriers, à l'échelle de la province, Ont.	600	4,4	4,6	36	2007-04-30
National Elevator and Escalator Association, constructeurs d'ascenceurs, à l'échelle de la province, Ont.	1 200	2,5	2,5	12	2005-04-30
Ontario Concrete & Drain Contractors Association, ouvriers, Toronto, Ont.	1 000	3,5	3,7	36	2007-04-30
Ontario Erectors Association, Inc., sidérurgistes, à l'échelle de la province, Ont.	4 000	2,7	2,7	36	2007-04-30
Ontario Formwork Association, opérateurs de machines lourdes, à l'échelle de la province, Ont.	1 500	3,3	3,4	36	2007-04-30
Ontario Industrial Roofing Contractors Association, couvreurs, à l'échelle de la province, Ont.	1 000	3,5	4,1	36	2007-04-30
Ontario Refrigeration and Air Conditioning Contractors Association, employés des services et préposés à l'entretien, à l'échelle de la province, Ont.	1 500	2,8	3,6	36	2007-04-30
Ontario Sheet Metal and Air Handling Group, travailleurs du métal en feuilles, à l'échelle de la province, Ont.	6 000	2,7	2,7	36	2007-04-30
Operating Engineers Employer Bargaining Agency, opérateurs-ingénieurs, à l'échelle de la province, Ont.	3 000	2,7	3,0	36	2007-04-30

Secteur d'activité et employeur	Nombre d'employés	Rajust. ann. moy. en %	Rajust. 1re année	Durée (mois)	Expiration AAAA-MM-JJ
Construction (suite)					
Pipe Line Contractors Association of Canada, opérateurs-ingénieurs, à l'échelle du Canada	2 000	2,3	2,0	48	2007-04-30
Residential Low-Rise Forming Contruction Association, ouvriers, Toronto et les environs, Ont.	1 500	3,3	3,4	36	2007-04-30
Rodmen Employer Bargaining Agency, poseurs d'armatures métalliques, à l'échelle de la province, Ont.	1 500	2,8	2,8	36	2007-04-30
Toronto and Area Road Builders Association, ouvriers, Toronto, Ont.	2 000	3,4	3,5	36	2007-04-30
Toronto Residential Air Handling Group, travailleurs du métal en feuilles, Toronto, Ont.	540	3,2	2,9	36	2007-04-30
Fabrication (17 conventions)	**27 740**	**1,8**	**0,5**	**53,6**	
Association coopérative des pêcheurs de l'île ltée, employés d'usine et préposés à l'entretien, Lamèque, N.-B.	530	2,1	2,0	42	2006-08-28
Bacon America Inc., employés de production, Drummondville, Qc	510	3,0	3,0	36	2007-03-01
Bayer Inc. (Lanxess), employés d'usine et préposés à l'entretien, Sarnia, Ont.	500	2,2	0,0	36	2007-01-31
Bombardier Transport, employés de la production, La Pocatière, Qc	890	1,9	0,0	48	2007-09-30
Canadian Forest Products Ltd., employés de moulin, Prince George, C.-B.	1 500	1,8	0,0	72	2009-06-30
Conifer (Council on Northern Interior Forest Employment Relations), employés de moulin, région nord de l'intérieur, C.-B.	2 500	1,8	0,0	72	2009-06-30
Dana Canada Inc., employés d'usine et préposés à l'entretien, Thorold, Ont.	860	1,5*	2,1	36	2007-05-31
Forest Industrial Relations Limited, employés de moulin, région côtière, C.-B.	10 000	1,5	0,0	48	2007-06-14
Gencorp Canada Inc., employés d'usine et préposés à l'entretien, Welland, Ont.	700	2,2*	2,2	36	2007-05-31
H.J. Heinz Company of Canada Ltd., employés d'usine et préposés à l'entretien, Leamington, Ont.	600	3,3*	2,7	36	2007-04-30
Interior Forest Labour Relations Association, employés de moulin, région sud, C.-B.	5 000	1,8	0,0	72	2009-06-30
Lear Corporation, employés d'usine et préposés à l'entretien, Ajax, Ont.	560	2,4*	2,4	36	2007-04-27
Maple Leaf Pork, division de Maple Leaf Meats Inc., employés d'usine et préposés à l'entretien, Burlington, Ont.	1 100	3,1	3,2	36	2007-03-31
Navistar International Corporation Canada, employés de la production, Chatham, Ont.	650	1,0*	0,8	29	2009-06-30

* Convention prévoyant des paiements d'indemnité de vie chère (IVC) fondés sur un taux d'inflation projeté de 2,0 %.

Secteur d'activité et employeur	Nombre d'employés	Rajust. ann. moy. en %	Rajust. 1re année	Durée (mois)	Expiration AAAA-MM-JJ
Fabrication (suite)					
Nortel Networks, employés de production, des services techniques et préposés à l'entretien, Montréal, Qc	640	0,0*	0,0	36	2007-03-05
Weldwood of Canada Limited, division de Cariboo, employés de moulin, Quesnel, C.-B.	550	1,8	0,0	72	2009-06-30
Weyerhaeuser Saskatchewan Ltd., employés de moulin, Prince Albert, Sask.	650	2,2	2,5	60	2008-05-31
Commerce de gros et de détail (3 conventions)	**10 280**	**1,6**	**1,2**	**41,4**	
Great Atlantic & Pacific Company of Canada, Ltd. (Food Basics), commis de détail, à l'échelle de la province, Ont.	6 300	1,7	1,8	36	2007-01-31
Valumart et Independent Grocers, commis de détail, à l'échelle de la province, Ont.	880	1,6	1,7	36	2007-01-31
Westfair Foods Ltd., commis de détail, à l'échelle de la province, Man.	3 100	1,3	0,0	54	2008-09-30
Transport (7 conventions)	**5 220**	**2,7**	**2,1**	**37**	
Globeground North America, préposés à l'entretien d'aéronefs, Toronto, Ont.	650	1,2	0,0	30	2006-06-30
GO Transit, chauffeurs d'autobus, Toronto, Ont.	910	2,2	0,0	48	2007-06-01
Le Conseil des transporteurs maritimes, personnel breveté, région côtière, C.-B.	650	3,0	3,0	36	2006-09-30
NAV CANADA, opérateurs de radio, à l'échelle du Canada	850	4,0	4,0	36	2004-04-30
NAV CANADA, spécialistes des services de vol, à l'échelle du Canada	850	3,0	3,0	12	2005-04-30
NAV CANADA, techniciens en électronique, à l'échelle du Canada	770	2,7	2,5	60	2005-08-31
Saskatchewan Wheat Pool, employés des élévateurs à grain, à l'échelle de la province, Sask.	540	2,3	2,0	36	2006-01-31
Information et culture (1 convention)	**1 460**	**2,2**	**2,5**	**24,0**	
Société Radio-Canada, employés de radiodiffusion-télévision, à l'échelle de la province, Qc et Moncton, N.-B.	1 460	2,2	2,5	24	2006-03-28
Finances et services professionnels (1 convention)	**740**	**0,0**	**0,0**	**28,0**	
Centre Visa, Banque Canadienne Impériale de Commerce, employés de bureau, Toronto, Ont.	740	0,0	0,0	28	2006-06-30

* Convention prévoyant des paiements d'indemnité de vie chère (IVC) fondés sur un taux d'inflation projeté de 2,0 %.

Secteur d'activité et employeur	Nombre d'employés	Rajust. ann. moy. en %	Rajust. 1re année	Durée (mois)	Expiration AAAA-MM-JJ
Éducation, santé et services sociaux (41 conventions)	**125 140**	**-0,9**	**-3,4**	**31,5**	
Board of Trustees of the Edmonton Catholic Regional Division No. 40, employés de bureau et techniciens, Edmonton, Alb.	750	3,5	3,0	24	2004-12-31
Community Social Services Employers Association, professionnels des soins de santé, à l'échelle de la province, C.-B.	9 000	1,0	0,0	36	2006-03-31
Community Social Services Employers Association, professionnels des soins de santé et de bien-être, à l'échelle de la province, C.-B.	6 000	1,0	0,0	36	2006-03-31
Diversicare I Limited Partnership, employés non-médicaux, Toronto, Ont.	700	3,2	4,3	40	2007-04-30
Extendicare (Canada) Inc., employés non-médicaux, Scarborough, Ont.	620	3,1	4,1	40	2007-04-30
Extendicare (Canada) Inc., employés non-médicaux, Scarborough, Ont.	860	3,1	4,1	40	2007-04-30
Gouvernement de Terre-Neuve et Labrador, auxiliaires à l'enseignement, à l'échelle de la province, T.-N.-L.	760	1,2	0,0	48	2008-03-31
Gouvernement de Terre-Neuve et Labrador, employés de bureau, à l'échelle de la province, T.-N.-L.	790	1,2	0,0	48	2008-03-31
Gouvernement de Terre-Neuve et Labrador, personnel de soutien, à l'échelle de la province, T.-N.-L.	2 000	1,2	0,0	48	2008-03-31
Gouvernement de Terre-Neuve et Labrador, personnel de soutien, à l'échelle de la province, T.-N.-L.	6 580	1,2	0,0	48	2008-03-31
Gouvernement de Terre-Neuve et Labrador, professionnels des soins de santé, à l'échelle de la province, T.-N.-L.	590	1,2	0,0	48	2008-03-31
Gouvernement de Terre-Neuve et Labrador, techniciens de laboratoire, à l'échelle de la province, T.-N.-L.	860	1,3	0,0	48	2008-03-31
Gouvernement de l'Île-du-Prince-Édouard, enseignants à l'élémentaire et au secondaire, à l'échelle de la province, Î.-P.-É.	1 480	2,0	2,0	36	2007-06-30
Governors of the University of Calgary, chargés de cours, Calgary, Alb.	2 360	3,3	4,0	36	2007-06-30
Greater Essex County District School Board, enseignants à l'élémentaire, Windsor, Ont.	1 380	3,4	2,0	36	2004-08-31
Halifax Regional School Board, services éducatifs, Halifax, N.-É.	640	2,0	2,0	36	2006-07-31
Hamilton-Wentworth District School Board, employés de bureau et techniciens, Hamilton, Ont.	500	2,3	3,0	36	2006-08-31
Health Employers Association of British Columbia, employés non-médicaux, à l'échelle de la province, C.-B.	43 000	-7,6	-15,0	24	2006-03-31

Secteur d'activité et employeur	Nombre d'employés	Rajust. ann. moy. en %	Rajust. 1re année	Durée (mois)	Expiration AAAA-MM-JJ
Éducation, santé et services sociaux (suite)					
Kawartha Pine Ridge District School Board, enseignants à l'élémentaire, Peterborough, Ont.	1 490	3,5	2,4	36	2004-08-31
Leisureworld Inc., employés non-médicaux, Toronto, Ont.	1 350	3,2	4,4	40	2007-04-30
Municipalité régionale de Niagara, employés non-médicaux, région de Niagara, Ont.	750	3,0	3,0	36	2006-12-31
Northern Alberta Institute of Technology, chargés de cours, Edmonton, Alb.	950	4,0	4,0	36	2007-06-30
Provincial Health Authorities of Alberta, infirmiers(ières), à l'échelle de la province, Alb.	22 380	3,2	3,5	36	2006-03-31
Queen's University, professeurs, Kingston, Ont.	860	3,3	3,3	12	2005-04-30
Red River College, chargés de cours, Winnipeg, Man.	980	2,7*	3,0	36	2006-06-23
Regional Health Authorities of Manitoba, professionnels des soins de santé et de bien-être, à l'échelle de la province, Man.	780	4,5	5,0	36	2006-03-31
Saskatchewan Institute of Applied Science and Technology, chargés de cours, à l'échelle de la province, Sask.	1 140	0,5	0,0	36	2006-06-30
Saskatchewan Institute of Applied Science and Technology, employés des services administratifs, à l'échelle de la province, Sask.	560	0,5	0,0	36	2006-06-30
Toronto Catholic District School Board, concierges, Toronto, Ont.	850	6,1	6,1	12	2004-08-31
Toronto Catholic District School Board, employés de bureau, Toronto, Ont.	540	6,1	6,1	12	2004-08-31
Toronto Catholic District School Board, services éducatifs, Toronto, Ont.	1 070	6,1	6,1	12	2004-08-31
Université Laval, professeurs, Québec, Qc	1 180	6,4	6,4	12	2005-05-31
Université Memorial de Terre-Neuve, employés des services administratifs, St. John's, T.-N.-L.	850	1,2	0,0	48	2008-03-31
Université de Dalhousie, auxiliaires à l'enseignement, Halifax, N.-É.	930	5,7	12,0	36	2006-08-31
Université de la Colombie-Britannique, professeurs, Vancouver, C.-B.	2 500	0,0	0,0	24	2006-06-30
Université du Manitoba, professeurs, Winnipeg, Man.	1 150	3,0	3,0	36	2007-03-31
Université du Québec en Outaouais (chargés de cours), auxiliaires à l'enseignement, Gatineau, Qc	560	3,9	5,5	42	2006-11-30
Université du Québec à Chicoutimi, chargés de cours, Chicoutimi, Qc	700	4,5	8,7	36	2006-12-31
University of Western Ontario, employés de bureau, London, Ont.	1 050	3,0	3,0	24	2006-06-30
Winnipeg School Division No. 1, enseignants à l'élémentaire et au secondaire, Winnipeg, Man.	3 150	4,0	5,1	24	2005-06-30

* Convention prévoyant des paiements d'indemnité de vie chère (IVC) fondés sur un taux d'inflation projeté de 2,0 %.

Secteur d'activité et employeur	Nombre d'employés	Rajust. ann. moy. en %	Rajust. 1re année	Durée (mois)	Expiration AAAA-MM-JJ
Éducation, santé et services sociaux (suite)					
Wolf Creek School Division No. 72, enseignants à l'élémentaire et au secondaire, Ponoka, Alb.	500	2,0	2,0	12	2004-08-31
Loisirs et hôtellerie (2 conventions)	**5 150**	**3,2**	**3,8**	**44,2**	
Manitoba Lotteries Corporation, employés des casinos, Winnipeg, Man.	1 650	2,7*	3,0	36	2006-09-30
Windsor Casino Limited, employés des casinos, Windsor, Ont.	3 500	3,4	4,2	48	2008-04-03
Administration publique (12 conventions)	**19 990**	**2,0**	**1,7**	**45**	
Centre de la sécurité des télécommunications, employés des services administratifs, Ottawa, Ont.	1 000	2,7	3,0	48	2006-02-09
Gouvernement de la Colombie-Britannique, scientifiques et autres professionnels, à l'échelle de la province, C.-B.	1 250	0,0	0,0	24	2006-03-31
Gouvernement de Terre-Neuve et Labrador, employés des services généraux, à l'échelle de la province, T.-N.-L.	3 470	1,2	0,0	48	2008-03-31
Gouvernement du Canada, préposés à l'entretien des navires, région côtière, C.-B.	650	2,2	2,5	36	2006-09-30
Gouvernement du Nunavut, employés de bureau et techniciens, Iqaluit, Nunavut	1 750	3,0	2,9	42	2006-09-30
Niagara Parks Commission, employés des services récréatifs, Niagara Falls, Ont.	840	2,0	1,0	36	2006-10-31
Ville de Hamilton, employés d'intérieur et d'extérieur, Hamilton, Ont.	2 200	2,2	2,0	36	2006-12-31
Ville de Montréal, brigadiers scolaires, Montréal, Qc	650	1,7	2,0	63	2007-08-14
Ville de Montréal, employés professionnels, Montréal, Qc	1 240	1,8	2,0	60	2006-12-31
Ville de Québec, employés d'extérieur, Québec, Qc	1 400	2,2	2,0	48	2006-12-31
Ville de Québec, employés de bureau, Québec, Qc	1 700	2,3	2,0	48	2006-12-31
Ville de Vancouver, employés d'intérieur, Vancouver, C.-B.	3 840	2,6*	2,5	48	2006-12-31
Conventions avec clause IVC (9 conventions)	**10 480**	**2,3***	**2,3**	**40**	
Conventions sans clause IVC (113 conventions)	**349 780**	**1,2**	**-0,3**	**36,8**	
Toutes les conventions (122 conventions)	**360 260**	**1,3**	**-0,3**	**36,9**	

* Convention prévoyant des paiements d'indemnité de vie chère (IVC) fondés sur un taux d'inflation projeté de 2,0 %.

Source : Direction de l'information sur les milieux de travail.

Tableau 1

Grands règlements salariaux – Tous les secteurs selon l'année et le trimestre

		Nombre de conventions	Nombre d'employés	Durée en mois	Rajustement salarial en %
ANNÉE					
1985		516	838 620	24,5	3,7
1986		553	1 121 456	25,6	3,4
1987		478	1 111 330	29,9	4,0
1988		542	1 182 742	25,3	4,4
1989		453	1 001 786	29,6	5,2
1990		507	1 146 353	28,4	5,6
1991		547	1 345 643	18,2	3,6
1992		496	1 306 765	24,3	2,1
1993		518	1 412 471	23,9	0,7
1994		434	942 583	28,4	0,3
1995		402	908 803	32,8	0,9
1996		378	810 415	32,6	0,9
1997		379	692 219	33,9	1,5
1998		412	938 310	31,9	1,7
1999		379	828 140	36,0	2,2
2000		406	1 081 030	34,7	2,5
2001		427	988 970	33,4	3,2
2002		362	986 610	29,5	2,8
2003		341	615 380	35,8	2,6
2004*		194	499 560	34,7	1,7
* Données à ce jour					
TRIMESTRE					
2003	I	87	107 550	31,9	2,8
	II	129	234 250	33,1	2,5
	III	47	136 240	42,3	3,1
	IV	78	137 340	37,0	2,0
2004	I	72	139 300	28,8	2,8
	II	122	360 260	36,9	1,3

Tableau 2

Grands règlements salariaux – Secteurs public et privé selon l'année et le trimestre

	Secteur public				Secteur privé			
	Nombre de conventions	Nombre d'employés	Durée en mois	Rajustement salarial en %	Nombre de conventions	Nombre d'employés	Durée en mois	Rajustement salarial en %
ANNÉE								
1985	316	566 785	21,7	3,8	200	271 835	30,1	3,3
1986	321	709 241	25,3	3,6	232	412 215	26,0	3,0
1987	270	824 298	29,4	4,1	208	287 032	31,4	3,8
1988	301	698 603	24,0	4,0	241	484 139	27,2	5,0
1989	294	736 003	30,0	5,2	159	265 783	28,6	5,2
1990	283	677 830	27,4	5,6	224	468 523	29,7	5,7
1991	365	1 121 668	16,0	3,4	182	223 975	29,2	4,4
1992	301	975 874	21,7	2,0	195	330 891	32,2	2,6
1993	347	1 012 003	23,4	0,6	171	400 468	25,2	0,8
1994	299	719 824	26,5	0,0	135	222 759	34,5	1,2
1995	215	629 625	31,5	0,6	187	279 178	35,9	1,4
1996	212	564 293	31,7	0,5	166	246 122	34,7	1,7
1997	220	370 325	30,3	1,1	159	321 894	38,1	1,8
1998	221	646 270	31,1	1,6	191	292 040	33,7	1,8
1999	219	510 590	35,0	2,0	160	317 550	37,6	2,7
2000	302	917 090	33,5	2,5	104	163 940	41,5	2,4
2001	258	692 280	32,0	3,4	169	296 690	36,5	3,0
2002	249	760 060	26,2	2,9	113	226 550	40,6	2,5
2003	247	468 750	33,1	2,9	94	146 630	44,3	1,5
2004*	104	251 100	30,7	0,9	90	248 460	38,6	2,5
* Données à ce jour								
TRIMESTRE								
2003 I	63	81 090	29,0	2,9	24	26 460	40,8	2,3
II	93	172 060	29,8	3,1	36	62 190	42,3	0,8
III	34	121 690	41,7	3,2	13	14 550	47,5	2,3
IV	57	93 910	31,7	2,2	21	43 430	48,3	1,6
2004 I	50	100 630	26,4	2,8	22	38 670	35,2	2,7
II	54	150 470	33,7	-0,3	68	209 790	39,3	2,5

Tableau 3

Rajustement salarial – Tous les secteurs par région/sphère de compétence, selon l'année et le trimestre

	2002	2003	2003-2004			
			3	4	1	2
	%	%	%	%	%	%
Canada	2,8	2,6	3,1	2,0	2,8	1,3
Atlantique	4,1	3,1	4,2	2,7	3,3	1,7
Terre-Neuve-et-Labrador	6,6	3,1	5,0	2,2	-	1,2
Île-du-Prince-Édouard	4,9	3,2	-	3,0	3,2	2,0
Nouvelle-Écosse	2,4	3,3	3,3	2,0	3,3	4,0
Nouveau-Brunswick	2,7	2,8	-	2,9	3,4	2,1
Québec	2,1	2,2	1,9	2,3	3,0	2,5
Ontario	3,0	3,3	3,7	2,9	3,1	2,9
Prairies	4,2	2,9	3,5	2,9	3,6	2,8
Manitoba	4,0	2,8	3,8	2,7	3,2	2,7
Saskatchewan	4,0	3,0	3,1	-	-	1,4
Alberta	4,5	3,0	3,3	3,6	3,7	2,9
Colombie-Britannique	1,9	1,3	2,5	0,8	-1,1	-3,0
Territoires	3,0	2,5	-	2,5	-	3,0
Multiprovince	4,3	2,4	1,8	-	-	2,3
Fédéral	2,7	2,1	3,1	3,0	3,1	2,4

Tableau 4

Rajustement salarial – Secteurs public et privé par région/sphère de compétence, selon l'année et le trimestre

	2002	2003	2003-2004			
			3	4	1	2
	%	%	%	%	%	%
SECTEUR PUBLIC						
Canada	2,9	2,9	3,2	2,2	2,8	-0,3
Atlantique	4,3	3,2	4,2	2,7	3,8	1,5
Terre-Neuve-et-Labrador	7,2	4,5	5,0	-	-	1,2
Île-du-Prince-Édouard	4,9	3,0	-	3,0	3,2	2,0
Nouvelle-Écosse	2,3	3,4	3,3	-	3,9	4,2
Nouveau-Brunswick	3,0	2,3	-	2,3	-	-
Québec	2,0	2,1	1,8	2,1	3,1	3,1
Ontario	2,9	3,6	4,0	3,8	3,7	3,4
Prairies	4,8	3,2	3,5	2,9	3,6	3,1
Manitoba	4,6	3,0	3,8	2,7	3,2	3,4
Saskatchewan	4,5	3,4	3,1	-	-	0,5
Alberta	5,2	3,5	3,3	3,6	3,7	3,2
Colombie-Britannique	2,2	1,2	2,9	0,5	-1,3	-4,5
Territoires	3,0	2,5	-	2,5	-	3,0
Multiprovince	-	-	-	-	-	-
Fédéral	2,9	3,0	3,2	4,0	3,3	2,4
SECTEUR PRIVÉ						
Canada	2,5	1,5	2,3	1,6	2,7	2,5
Atlantique	2,7	2,9	-	2,6	2,4	3,1
Terre-Neuve-et-Labrador	3,0	2,5	-	2,2	-	-
Île-du-Prince-Édouard	-	3,6	-	-	-	-
Nouvelle-Écosse	4,0	2,7	-	2,0	1,3	3,6
Nouveau-Brunswick	1,4	3,7	-	3,5	3,4	2,1
Québec	2,5	2,6	2,7	2,6	2,8	2,5
Ontario	3,2	1,9	2,3	1,3	2,4	2,8
Prairies	1,5	1,4	-	-	4,0	2,1
Manitoba	1,3	0,6	-	-	-	1,3
Saskatchewan	1,6	2,6	-	-	-	2,5
Alberta	1,6	1,6	-	-	4,0	2,3
Colombie-Britannique	1,4	1,4	2,0	1,3	4,0	1,7
Territoires	-	-	-	-	-	-
Multiprovince	4,3	2,4	1,8	-	-	2,3
Fédéral	2,4	0,5	2,5	2,7	2,8	2,4

Tableau 5

Grands règlements salariaux – Secteur d'activité selon l'année et le trimestre

	2002	2003	2003-2004			
			3	4	1	2
Tous les secteurs						
Nombre de conventions	362	341	47	78	72	122
Nombre d'employés	986 610	615 380	136 240	137 340	139 300	360 260
Durée en mois	29,5	35,8	42,3	37,0	28,8	36,9
Rajustement salarial en %	2,8	2,6	3,1	2,0	2,8	1,3
Industries primaires						
Nombre de conventions	3	2	-	-	3	1
Nombre d'employés	1 880	1 410	-	-	3 380	660
Durée en mois	36,5	36,0	-	-	36,0	36,0
Rajustement salarial en %	2,1	2,7	-	-	3,1	2,8
Services publics						
Nombre de conventions	15	13	1	2	4	1
Nombre d'employés	19 130	25 850	550	3 510	4 580	900
Durée en mois	33,0	33,8	36,0	36,0	16,0	52,0
Rajustement salarial en %	2,4	2,4	2,6	2,6	3,2	3,6
Construction						
Nombre de conventions	12	5	1	2	2	36
Nombre d'employés	23 660	3 110	800	1 200	15 200	162 980
Durée en mois	47,4	44,2	48,0	48,0	36,0	36,8
Rajustement salarial en %	1,2	2,7	1,8	3,5	2,6	2,7
Fabrication						
Nombre de conventions	50	46	7	8	10	17
Nombre d'employés	92 530	41 860	7 940	5 830	9 900	27 740
Durée en mois	38,4	41,1	44,2	41,1	32,7	53,6
Rajustement salarial en %	3,5	2,4	2,3	2,6	2,3	1,8
Commerce de gros et de détail						
Nombre de conventions	19	15	2	7	1	3
Nombre d'employés	51 720	47 230	1 350	33 600	950	10 280
Durée en mois	45,2	50,7	60,6	49,4	36,0	41,4
Rajustement salarial en %	1,8	1,3	3,1	1,3	2,7	1,6

Tableau 5 (suite)

Grands règlements salariaux – Secteur d'activité selon l'année et le trimestre

	2002	2003	2003-2004 3	4	1	2
Transport						
Nombre de conventions	12	25	6	6	4	7
Nombre d'employés	29 580	112 800	57 080	8 630	14 920	5 220
Durée en mois	31,5	44,0	47,6	40,4	42,8	37,0
Rajustement salarial en %	2,4	2,0	2,9	2,5	3,1	2,7
Information et culture						
Nombre de conventions	8	10	1	4	1	1
Nombre d'employés	23 160	10 590	700	2 770	1 100	1 460
Durée en mois	34,6	39,8	24,0	39,9	36,0	24,0
Rajustement salarial en %	3,0	2,2	3,0	2,8	2,7	2,2
Finance et services professionnels						
Nombre de conventions	8	6	1	2	-	1
Nombre d'employés	12 560	5 030	1 280	1 250	-	740
Durée en mois	55,2	39,3	24,0	56,2	-	28,0
Rajustement salarial en %	2,1	2,5	2,5	3,1	-	0,0
Éducation, santé et services sociaux						
Nombre de conventions	167	162	12	27	31	41
Nombre d'employés	490 620	231 620	24 240	30 420	61 040	125 140
Durée en mois	23,6	26,8	24,8	29,7	27,1	31,5
Rajustement salarial en %	3,0	3,4	4,3	3,6	2,4	-0,8
Loisirs et hôtellerie						
Nombre de conventions	12	8	1	2	-	2
Nombre d'employés	10 400	7 270	1 240	1 600	-	5 150
Durée en mois	43,6	42,2	48,0	48,0	-	44,2
Rajustement salarial en %	2,5	2,6	1,8	2,6	-	3,2
Administration publique						
Nombre de conventions	56	49	15	18	16	12
Nombre d'employés	231 370	128 610	41 060	48 530	28 230	19 990
Durée en mois	30,0	37,0	44,9	30,7	20,5	45,0
Rajustement salarial en %	2,6	2,3	3,0	1,2	3,4	2,0

Tableau 6

Grands règlements salariaux – Ventilation pour le secteur public selon l'année et le trimestre

	2002	2003	2003-2004			
			3	4	1	2
Administration fédérale						
Nombre de conventions	11	4	3	-	3	2
Nombre d'employés	54 800	20 650	10 150	-	2 610	1 650
Durée en mois	34,6	33,2	34,5	-	35,0	43,3
Rajustement salarial en %	2,9	3,1	3,8	-	3,3	2,5
Sociétés fédérales de la couronne						
Nombre de conventions	4	7	2	2	-	1
Nombre d'employés	5 390	60 650	48 700	2 150	-	1 460
Durée en mois	36,3	45,3	47,7	27,1	-	24,0
Rajustement salarial en %	2,7	3,0	3,0	3,8	-	2,2
Administration provinciale						
Nombre de conventions	24	24	-	14	6	6
Nombre d'employés	135 570	62 730	-	43 710	14 720	12 460
Durée en mois	27,0	31,4	-	29,8	12,0	42,4
Rajustement salarial en %	2,3	1,7	-	1,0	3,5	2,2
Administration locale						
Nombre de conventions	31	40	16	10	6	7
Nombre d'employés	62 230	74 450	38 050	12 900	8 040	11 940
Durée en mois	34,5	43,7	46,8	41,8	34,4	47,9
Rajustement salarial en %	3,0	2,7	2,6	2,7	3,3	2,3
Éducation, santé et bien-être						
Nombre de conventions	168	162	12	29	31	38
Nombre d'employés	490 290	226 640	24 240	31 640	62 950	122 960
Durée en mois	23,7	26,6	24,8	30,2	26,3	31,4
Rajustement salarial en %	3,0	3,4	4,3	3,6	2,4	-0,9
Services publics						
Nombre de conventions	11	10	1	2	4	-
Nombre d'employés	11 780	23 630	550	3 510	12 310	-
Durée en mois	32,6	35,1	36,0	36,0	36,9	-
Rajustement salarial en %	3,1	2,3	2,6	2,6	3,3	-

Tableau 7

Indicateurs économiques choisis selon l'année et le trimestre

	2002	2003	2003-2004 3	4	1	2
Rajustement salarial en %						
Conventions ratifiées	2,8	2,6	3,1	2,0	2,8	1,3
Secteur public	2,9	2,9	3,2	2,2	2,8	-0,4
Secteur privé	2,5	1,5	2,3	1,6	2,7	2,5
Rajustement salarial en %						
Conventions en vigueur	3,0	2,7	2,7	2,5	2,4	1,7
Secteur public	3,2	2,8	2,8	2,7	2,5	1,6
Secteur privé	2,6	2,4	2,4	2,3	2,2	2,0
†**Indice des prix à la consommation**						
Taux de variation[1]	2,2	2,8	2,1	1,7	0,9	2,2
†**PIB[2] au prix de base[3]**						
Taux de variation[1]	3,4	2,0	1,3	1,9	2,1	3,1
‡**Taux de productivité du travail en %**	1,2	-0,1	-0,2	-0,1	0,2	1,1
‡**Coût unitaire de la main-d'œuvre en %**	0,5	1,5	1,8	1,2	1,3	1,2
†**Taux de chômage[3] en %**	7,7	7,6	7,9	7,5	7,4	7,2
†**Emploi[3] en milliers**	15 412	15 746	15 733	15 875	15 917	15 996
Taux de variation[1]	2,2	2,2	1,5	1,8	1,6	1,9
†**Gains hebdomadaires moyens[3]**	680,81$	689,60$	689,71$	694,11$	697,55$	703,08$
Taux de variation[1]	2,0	1,2	1,1	1,2	1,7	2,1
†**Gains horaires moyens**	17,09$	17,20$	17,22$	17,40$	17,56$	17,81$
Taux de variation[1]	1,8	0,7	1,0	2,2	3,0	3,9

[1] Taux de variation par rapport à la même période l'année précédente.

[2] PIB – Produit intérieur brut au prix de base (1997).

[3] Données désaisonnalisées.

† Statistique Canada.

‡ Ministère des finances Canada.

NOTES TECHNIQUES

Les renseignements contenus dans le présent rapport sont extraits des conventions collectives au Canada visant 500 employés ou plus, dans l'ensemble des industries. Quelques conventions ont été exclues, soit celles où les employés sont rémunérés à la pièce ou selon le nombre de kilomètres parcourus.

L'industrie de la construction est exclue avant 1983.

Le taux de base

Le taux de base est celui qui s'applique à la catégorie des ouvriers qualifiés, la plus faiblement rémunérée dans le groupe de négociation. En général, le taux de base est le taux de salaire d'une classe d'emploi composée de manœuvres et d'employés spécialisés. Tel n'est cependant pas le cas pour les conventions qui ne s'appliquent qu'aux travailleurs qualifiés et aux professionnels.

Puisque seul le taux de base d'une convention est utilisé, les données sur les variations en pourcentage qui en résultent ne reflètent pas nécessairement les variations moyennes des salaires de tous les employés du groupe de négociation. Ainsi, lorsqu'une augmentation générale est négociée pour toutes les catégories, en cents l'heure (ou autrement en argent), les calculs à partir du taux de base donnent des résultats plus élevés que les calculs à partir de tout autre taux plus élevé, y compris le taux moyen. Dans le cas des négociations concernant différentes catégories où les augmentations en pourcentage ou en argent varient, le calcul à partir du taux de base peut donner des résultats supérieurs ou inférieurs à ceux du calcul effectué à partir du taux moyen. Lorsqu'une augmentation générale est négociée en pourcentage pour toutes les catégories, le calcul à partir du taux de base donne des résultats analogues à ceux du calcul basé sur tout autre taux, y compris le taux moyen. Il y aurait lieu de noter qu'on ne dispose pas de renseignements sur les taux moyens de tous les employés d'un groupe de négociation.

Augmentation effective des salaires

L'augmentation effective des salaires se définit comme l'augmentation des taux de rémunération comprenant les paiements prévus en vertu des **clauses d'indemnité de vie chère (IVC).** On prévoit les versements à effectuer en vertu de ces clauses en chiffrant les caractéristiques des clauses d'IVC de chaque convention et en utilisant les augmentations effectives de l'indice des prix à la consommation (IPC) qui sont disponibles et un taux d'inflation projeté pour la période restante de chaque convention collective. Dans les trimestres suivants, ces prévisions seront réévaluées à l'aide de nouvelles valeurs d'IPC, à mesure que celles-ci deviendront disponibles.

Dans le présent rapport, quand les données effectives du taux d'inflation n'étaient pas disponibles, nous avons simulé un **taux d'inflation de 2.0 %**. Ce chiffre se fonde sur la moyenne des prévisions de taux d'inflation produits par des agences de recherche et des institutions financières. Le sommaire des taux d'inflation prévus par ces institutions ne constitue en aucune façon une prévision officielle de Ressources humaines et Développement Canada. Lorsque d'autres taux d'inflation sont utilisés, les taux d'augmentation de salaire pour les nouveaux règlements peuvent changer. Le taux d'inflation prévu sera révisé périodiquement afin de refléter les conditions économiques courantes.

En faisant intervenir des prévisions raisonnables des versements futurs effectués en vertu des clauses d'IVC, la notion d'augmentation salariale effective facilite une comparaison exacte des conventions avec ou sans clause d'IVC et permet, toutes conventions confondues, d'obtenir une meilleure mesure des règlements salariaux.

Secteurs public et privé

La principale unité d'observation est l'unité de négociation collective; toutefois, la désignation aux fins de l'inclusion dans le secteur public se fonde sur les caractéristiques de l'employeur avec lequel une unité négocie. La mention de ces caractéristiques rend les lignes directrices conformes aux expressions « unités institutionnelles » ou « entités » utilisées par Statistique Canada.

Même si les critères s'appliquent uniquement à la classification du secteur public, *le secteur privé est défini par défaut*.

Les unités de négociation du secteur public négocient les salaires ou les autres conditions de travail avec un

employeur qui fait partie d'une administration publique ou d'une entreprise publique ou un agent de celles-ci. Ce qui distingue ces deux groupes, c'est que l'un a des activités « non commerciales » (administration publique) tandis que l'autre a des activités « commerciales » (entreprise publique).

Administration publique (non commerciale)

L'administration publique englobe toutes les entités non commerciales contrôlées par les gouvernements et financées principalement au moyen d'impôts ou d'autres fonds publics. Ces entités fournissent des biens et (ou) services gratuitement ou à des prix indépendants du marché, puisqu'elles ne visent pas à faire des profits.

Les sous-secteurs de l'administration publique sont indiqués ci-après :

(1) administration fédérale

Dans l'administration fédérale, la négociation collective est régie par la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (parties 1 et 2) et par la *Loi sur les relations de travail au Parlement*.

(2) administrations provinciales et territoriales

a) services administratifs;
b) organismes ou institutions dans le domaine des soins de santé, de l'enseignement ou des services sociaux :
   (i) hôpitaux publics,
   (ii) établissements provinciaux de soins pour bénéficiaires internes,
   (iii) universités,
   (iv) collèges, institutions professionnelles,
   (v) entreprises commerciales de services sociaux,
   (vi) établissements provinciaux d'enseignement élémentaire et secondaire.

(3) services des administrations locales

a) organismes des administrations locales comme les municipalités, les conseils, les commissions;
b) conseils scolaires;
c) services sociaux : établissements au niveau local dont l'activité principale consiste à offrir uniquement des soins à domicile, par exemple les foyers pour personnes âgées, aveugles ou séniles, les pensions pour les personnes âgées, les garderies, les refuges.

Entreprise publique (commerciale)

Les activités commerciales du secteur public se divisent en trois grands sous-groupes, selon le degré de contrôle exercé par l'administration publique :

(1) contrôle direct

L'entreprise est contrôlée directement par une administration publique si l'une des conditions suivantes s'applique :

(a) l'administration publique détient directement plus de 50 % des participations avec droit de vote;
(b) l'administration publique a une option irrévocable ou le droit d'acquérir des actions, ou bien elle a une dette convertible ou un droit sur l'actif qu'elle peut réaliser à sa discrétion.

(2) contrôle effectif

Une entreprise est contrôlée de fait par une administration publique si l'une des conditions suivantes s'applique :

(a) l'administration publique a un droit de vote important, où « important » signifie :
   (i) sa part est le bloc de participation avec droit de vote le plus considérable; et
   (ii) sa part représente plus de 33,3 % de la participation avec droit de vote; et
   (iii) le bloc est plus grand que le pourcentage combiné de deux autres blocs les plus importants;
(b) l'entreprise déclare qu'elle est de fait contrôlée par une administration publique;
(c) il existe une méthode ou une variété de méthodes (par exemple droit de vote important, ententes techniques, gestion des approvisionnements ou contrat d'approvisionnement, contrats de gestion, coordination des conseils d'administration, etc.).

(3) contrôle indirect

Une entreprise commerciale est sous le contrôle indirect d'une administration publique si cette administration exerce un contrôle direct ou effectif sur une entreprise publique qui elle-même exerce un contrôle direct ou effectif sur cette entreprise commerciale.

Résultats de la négociation collective pour les six premiers mois de 2004

Michel Hébert et Manon Henry
Direction de l'information sur les milieux de travail
Programme du travail, Ressources humaines et Développement des compétences Canada

Ce document présente les résultats de la négociation collective au Canada enregistrés de janvier à juin 2004. Il fournit des statistiques concernant les arrêts de travail et un bilan des rajustements salariaux issus des principaux règlements (500 employés ou plus).

Principaux arrêts de travail

Au cours des six premiers mois de l'année 2004, le temps non travaillé suite aux principaux arrêts de travail impliquant 500 employés ou plus a atteint 1 473 370 jours-personnes non travaillés, ou 0,08 % du temps de travail total estimé (soit huit jours par 10 000 jours travaillés)[1].

Cette année encore, la majorité des conventions collectives (92 %) a été négociée sans arrêt de travail. Une analyse longitudinale effectuée entre 1990 et 2003 indique une moyenne du temps non travaillé de 0,05 %. Les résultats des six premiers mois de 2004 affichent une légère augmentation du nombre de jours-personnes non travaillés. Malgré cette légère hausse, les résultats restent semblables aux années antérieures. En effet, le pourcentage des jours-personnes non travaillés est relativement faible et stable depuis 1991, comparativement aux deux précédentes décennies (voir Graphique A).

Au cours des six premiers mois 2004, 17 arrêts de travail impliquant 89 276 employés (1 473 370 jours-personnes non travaillés) ont été enregistrés, comparativement à 19 arrêts de travail importants impliquant 29 657 employés (643 970 jours-personnes non travaillés) pendant les six premiers mois l'année 2003. Cette comparaison des six premiers mois de 2003 et 2004, nous permet de constater que le nombre de jours-personnes non travaillés a augmenté de façon significative, voire même doublé.

En terme de jours-personnes non travaillées, cinq arrêts de travail importants ont représenté 90 % des arrêts de travail des six premiers mois de 2004, soit 1 326 280 jours-personnes non travaillés. La grève, d'un peu plus de deux semaines, de 43 000 employés de Health Employers Association of British Columbia, a totalisé à elle seule 552 850 jours-personnes non travaillés, soit 37,5 % de l'ensemble.

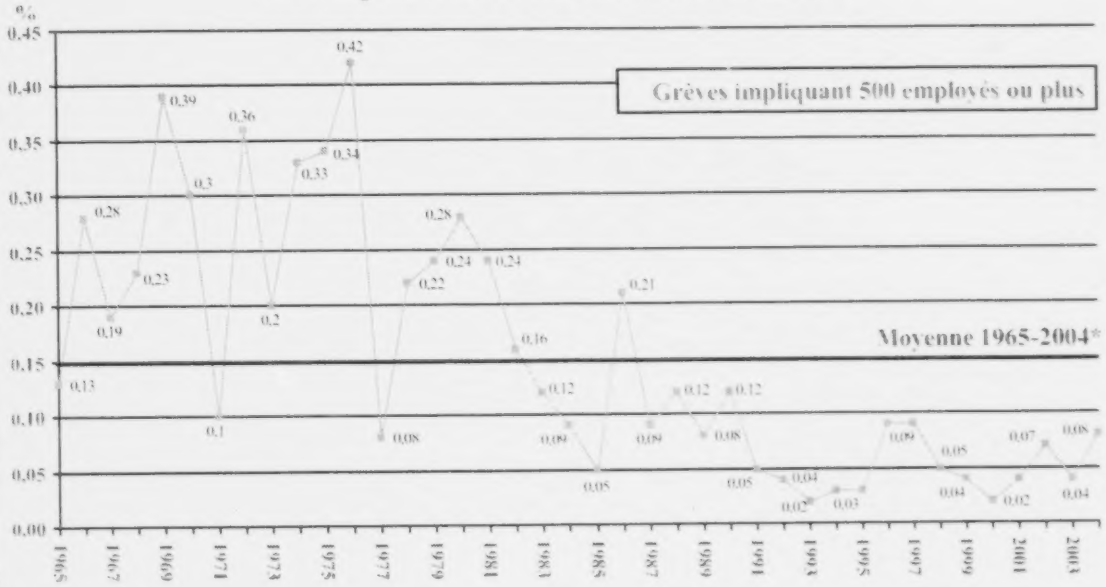
Les quatre autres arrêts de travail sont les suivants :

- 18 473 employés des secteurs des services publics; de l'éducation, de la santé et des services sociaux du Gouvernement de Terre-Neuve et du Labrador (355 170 jours-personnes non travaillés);
- 4 300 employés des services de communication de la compagnie Aliant Telecom inc. (210 700 jours-personnes non travaillés);
- 5 540 employés d'atelier et de bureau des Chemins de fer nationaux du Canada (112 380 jours-personnes non travaillés);

[1] Le nombre de jours-personnes non travaillés, exprimé en pourcentage du temps de travail total estimé, correspond au temps de travail non travaillé suite aux principaux arrêts de travail (500 employés ou plus) divisé par le temps de travail total estimé ou au nombre de jours non travaillés par 10 000 jours travaillés.

Graphique A

Jours-personnes non travaillés, en pourcentage du temps de travail total estimé, 1965-2004*



* janvier à juin.

Source: Direction de l'information sur les milieux de travail

- 3 500 employés des casinos, de bureau et agents de sécurité de Windsor Casino Limited (95 180 jours-personnes non travaillés).

Le secteur privé a connu huit arrêts de travail totalisant 297 910 jours-personnes non travaillés (20,2 % au total) et le secteur public compte neuf arrêts de travail occasionnant 1 175 460 jours-personnes non travaillés (79,8 % au total).

Au cours des six premiers mois de l'année 2004, le secteur de l'éducation, de la santé et des services sociaux a enregistré le plus grand nombre d'arrêts de travail. En effet, sept arrêts de travail provenant de ce secteur ont donné lieu à 958 530 jours-personnes non travaillés (65,1 % de l'ensemble). Le secteur de l'information et de la culture vient au deuxième rang avec un seul arrêt de travail qui, par sa durée, a engendré 210 700 jours-personnes non travaillés (14,3 % de l'ensemble). Finalement, le secteur du transport se positionne au troisième rang avec deux arrêts de travail importants qui ont occasionné 116 950 jours-personnes non travaillés (7,9 % de l'ensemble).

Au niveau des sphères de compétence, la Colombie-Britannique se positionne au premier rang avec deux arrêts de travail qui ont représenté 557 420 jours-personnes non travaillés (37,8 % du total) au cours des six premiers mois de 2004. Terre-Neuve-et-Labrador suit au deuxième rang avec un seul arrêt de travail qui a totalisé 355 170 jours-personnes non travaillés (24,1 % du total). Enfin, la sphère de compétence fédérale vient au troisième rang avec deux arrêts de travail qui ont occasionné 323 080 jours-personnes non travaillés (21,9 % du total).

Rajustements de salaire

Les **194 principales conventions collectives** ratifiées au cours des six premiers mois de l'année

2004 ont donné lieu à un rajustement annuel de **1,7 %** en moyenne, tandis que le taux d'inflation pour la même période se situe à **1,5 %.** C'est la troisième fois, au cours des quatre dernières années, que le rajustement annuel moyen reste supérieur à l'indice des prix à la consommation (IPC).

Dans le **secteur public,** la moitié des employés (251 100) a reçu un rajustement annuel de **0,9 %** en moyenne à l'issue de 104 conventions. Dans le **secteur privé**, 248 460 employés obtiennent un rajustement annuel de **2,5 %** en moyenne dans le cadre de 90 ententes.

Tableau 1

Rajustement annuel moyen en pourcentage, 1990-2004*

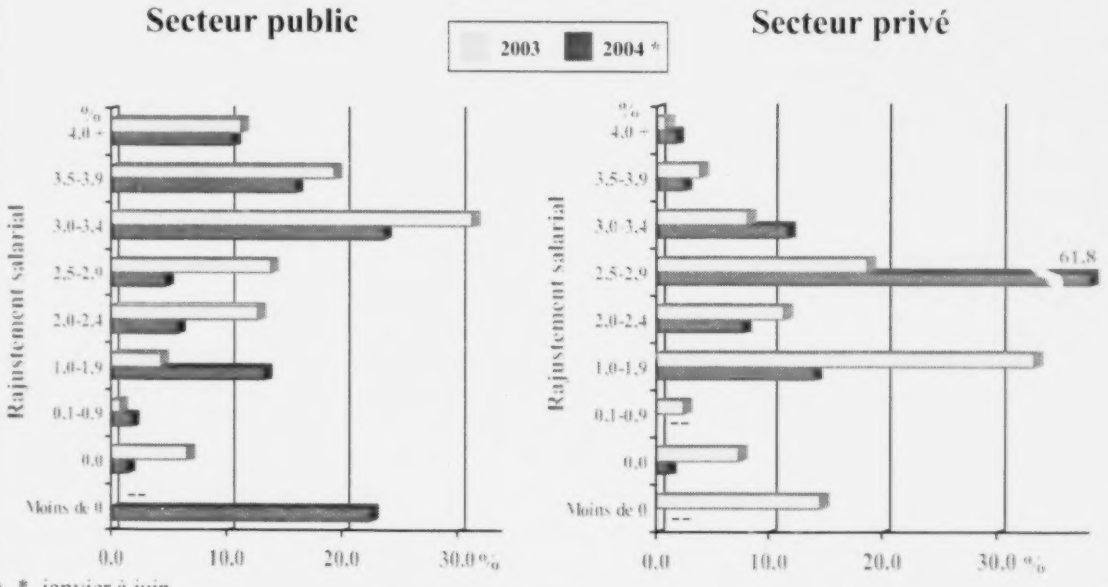
	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004*
Canada	5,6	3,6	2,1	0,7	0,3	0,9	0,9	1,5	1,7	2,2	2,5	3,2	2,8	2,6	1,7
Secteur public	5,6	3,4	2,0	0,6	0,0	0,6	0,5	1,1	1,6	2,0	2,5	3,3	2,9	2,9	0,9
Secteur privé	5,7	4,4	2,6	0,8	1,2	1,4	1,7	1,8	1,8	2,7	2,4	3,0	2,6	1,5	2,5
Fabrication	5,0	3,6	2,1	1,8	2,0	2,3	2,8	2,3	1,5	3,5	2,5	2,5	3,5	2,4	1,9
IPC (taux de variation)	4,8	5,6	1,5	1,8	0,2	2,2	1,6	1,6	0,9	1,7	2,7	2,6	2,2	2,8	1,5

* janvier à juin.

Source: Direction de l'information sur les milieux de travail

Graphique B

Répartition des employés selon le rajustement salarial en 2003 et 2004*



* janvier à juin.

Source: Direction de l'information sur les milieux de travail

C'est la première fois, depuis cinq ans, que le taux de rajustement du secteur privé est supérieur à celui du secteur public. Cependant, de 1990 à 1999, le secteur privé a enregistré des rajustements supérieurs à ceux du secteur public. Par ailleurs, de 1990 à 2003, le secteur public affiche un rajustement annuel moyen inférieur au taux d'inflation pour la septième fois et le secteur privé pour la cinquième fois.

Près du quart (26,7 %) des employés (66 990) visés par les ententes conclues dans le secteur public obtient un rajustement salarial annuel égal ou supérieur à 3,5 % en moyenne (voir Graphique B). Dans le secteur privé, 4,0 % des employés (9 830 employés) reçoivent un rajustement annuel égal ou supérieur à 3,5 % en moyenne.

Dans le secteur privé, au cours des six premiers mois de l'année, 81,2 % des employés (201 720 employés) ont reçu un rajustement annuel situé entre 2,0 et 3,4 % en moyenne. Les trois quarts d'entre eux (153 650 employés) ont obtenu des rajustements allant de 2,5 à 2,9 % en moyenne. Dans le secteur public, 34,2 % des employés (86 000 employés) ont obtenu des rajustements de cet ordre.

Durant les six premiers mois de l'année 2004, les gels de salaire ont touché 6 130 employés, soit 1,3 % des employés visés par les 194 règlements. Dans le secteur public, 2 500 professeurs de l'Université de la Colombie-Britannique, et 1 250 professionnels du gouvernement de la Colombie-Britannique ont fait l'objet d'un gel de salaire. Dans le secteur privé, 1 000 employés de Camco inc. (entente de fermeture) et 640 employés de Nortel Networks au Québec ont subi un gel de salaire.

La période de janvier à juin 2004 se distingue par la forte proportion d'employés du secteur public, en Colombie-Britannique, ayant fait l'objet d'une réduction de salaire, soit 22,5 %. Aussi, les baisses de salaires de 15,0 et 4,1 %, imposées respectivement à 43 000 et 13 500 employés du secteur de la santé en Colombie-Britannique, ont grandement influencé le taux moyen du rajustement annuel.

Rajustements de salaire selon la sphère de compétence

En terme du nombre d'employés visés, l'Ontario et le Québec dominent. En effet, ces provinces comptent près de la moitié des employés (49,9 %) visés par les ententes ratifiées de janvier à juin 2004. La province de l'Ontario représente à elle seule 29,7 % des employés visés par les ententes conclues, soit 148 310 employés).

En **Ontario**, le rajustement annuel s'élève à **3,0 %** en moyenne. Dans le secteur privé, 104 430 employés obtiennent un rajustement de 2,7 % en moyenne; tandis que dans le secteur public, 43 880 employés reçoivent 3,6 % de rajustement en moyenne. Au **Québec**, 101 160 employés obtiennent un rajustement de **2,6 %** en moyenne. Dans le secteur privé, 86 840 employés reçoivent des rajustements de 2,5 %, et dans le secteur public, 14 320 employés obtiennent des rajustements de 3,1 % en moyenne.

Tableau 2

Rajustement salarial annuel moyen et nombre de convention par région/sphère de compétence pour la première moitié de 2004

	Nombre de conventions	Rajustement %
Atlantique	17	2,1
Terre-Neuve-et-Labrador	8	1,2
Île-du-Prince-Edward	2	2,4
Nouvelle-Écosse	5	3,5
Nouveau-Brunswick	2	3,0
Québec	22	2,6
Ontario	76	3,0
Provinces des Prairies	43	3,2
Manitoba	11	2,9
Saskatchewan	4	1,4
Alberta	28	3,3
Colombie-Britannique	16	-2,8
Nunavut	1	3,0
Multiprovince	1	2,3
Fédéral	18	2,9
Total	**194**	**1,7**

Source : Direction de l'information sur les milieux de travail.

Dans l'ensemble des provinces de l'**Atlantique**, 27 370 employés obtiennent un rajustement annuel de **2,1 %** en moyenne. Dans le secteur public, 23 590 employés reçoivent un rajustement de 2,0 %, tandis que dans le secteur privé, 3 780 employés obtiennent un rajustement de 2,7 % en moyenne.

L'imposition, par législation, d'un rajustement annuel moyen de **1,2 %** visant 15 050 employés du secteur public de **Terre-Neuve-et-Labrador**, a exercé une influence prépondérante sur les données des provinces de l'Atlantique. En fait, 54,4 % des employés visés par les ententes signées en 2004 dans les provinces de l'Atlantique proviennent du secteur public de Terre-Neuve-et-Labrador.

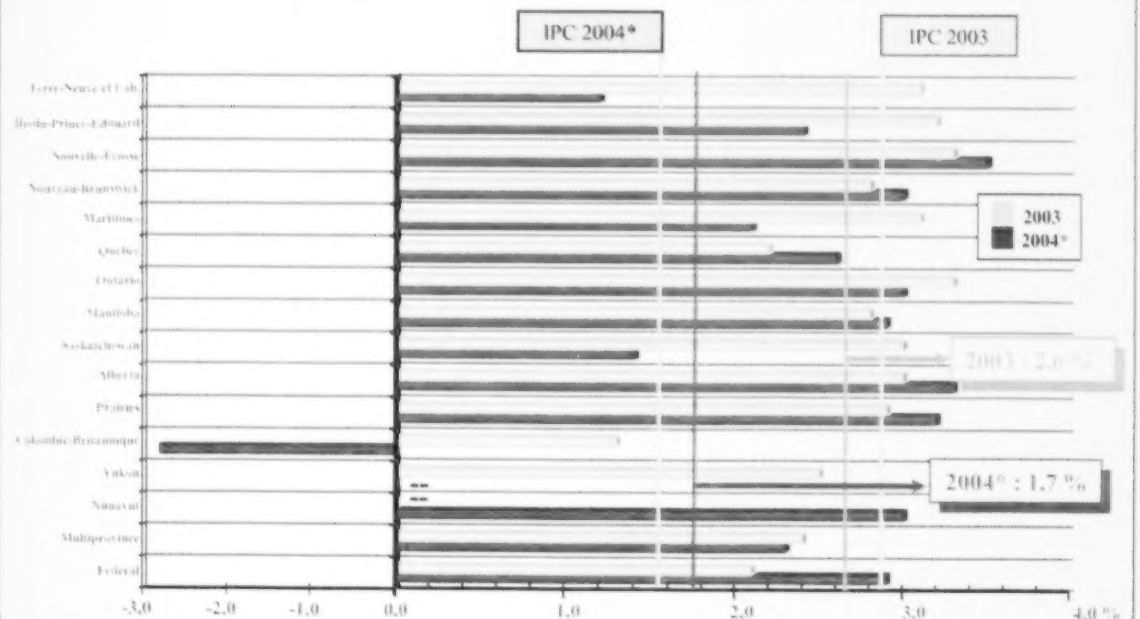
En **Nouvelle-Écosse**, 7 620 employés obtiennent un rajustement annuel de **3,5 %** en moyenne. Dans cette province, 5 570 employés du secteur public reçoivent un rajustement annuel de 4,0 % en moyenne, et dans le secteur privé, 2 050 employés obtiennent des rajustements de 2,3 % en moyenne. Au **Nouveau-Brunswick**, 1 730 employés du secteur public reçoivent un rajustement annuel de **3,0 %** en moyenne, et dans l'**Île-du-Prince-Édouard**, 2 120 employés du secteur public obtiennent un rajustement de **2,4 %** en moyenne.

Dans les trois provinces des **Prairies**, 90 410 employés reçoivent un rajustement annuel de **3,2 %** en moyenne. À ce titre, les 71 900 employés du secteur public obtiennent un rajustement de 3,4 %; tandis que 18 510 employés du secteur privé reçoivent 2,4 % de rajustement.

En **Alberta**, 72 350 employés obtiennent un rajustement annuel de **3,3 %** en moyenne. Dans le secteur public, 58 750 employés reçoivent un

Graphique C

Rajustement annuel moyen en pourcentage selon la région/sphère de compétence, en 2003 et 2004*



* janvier à juin.

Source: Direction de l'information sur les milieux de travail

rajustement de 3,5 %; tandis que dans le secteur privé, 13 600 employés obtiennent un rajustement de 2,7 % en moyenne. Au **Manitoba,** 15 050 employés reçoivent un rajustement de **2,9 %.** Dans le secteur public, 11 450 employés obtiennent un rajustement de 3,3 %; tandis que dans le secteur privé, 3 600 employés reçoivent un rajustement de 1,3 % en moyenne.

Enfin, en **Saskatchewan,** 3 010 employés visés par quatre règlements obtiennent un rajustement de **1,4 %** en moyenne. Dans le secteur public, 1 700 employés reçoivent un rajustement de 0,5 %; dans le secteur privé, 1 310 employés obtiennent un rajustement de 2,5 %.

Au cours des six premiers mois de l'année 2004, la **Colombie-Britannique** enregistre la plus faible moyenne de rajustement annuel, soit **-2,8 %,** en raison des baisses de salaires imposées à 56 500 employés du secteur de la santé. Dans le secteur public, 81 440 employés reçoivent un rajustement annuel de -4,0 % en moyenne; tandis que dans le secteur privé, 20 330 employés obtiennent un rajustement de 1,7 % en moyenne.

Dans la **sphère de compétence fédérale,** 26 790 employés obtiennent un rajustement annuel de **2,9 %** en moyenne. Dans le secteur public, 14 220 employés reçoivent un rajustement moyen de 3,1 %; tandis que dans le secteur privé,12 570 employés obtiennent un rajustement de 2,7 % en moyenne.

Au Nunavut, 1 750 employés du secteur public obtiennent un rajustement annuel de **3,0 %** en moyenne; dans les sphères relevant de la catégorie **Multiprovince,** 2 000 employés du secteur privé reçoivent un rajustement annuel de **2,3 %** en moyenne.

Rajustements salariaux selon les secteurs d'activité

Près des trois quarts des employés visés (73,0 %) proviennent des secteurs de l'éducation, de la santé et des services sociaux et de la construction.

Dans le secteur de l'**éducation, de la santé et des services sociaux,** fortement influencé par les baisses salariales en Colombie-Britannique,186 180 employés obtiennent un rajustement annuel de **0,2 %** en moyenne; dans le secteur de la **construction,** 178 180 employés reçoivent un rajustement de **2,7 %.**

Dans le secteur de l'**administration publique,** 48 220 employés reçoivent un rajustement de **2,8 %** en moyenne, et 37 640 employés du secteur de la **fabrication** obtiennent un rajustement de **1,9 %** en moyenne.

Tableau 3

Rajustement salarial annuel moyen et nombre de conventions par secteur d'activité pour la première moitié de 2004

	Nombre de conventions	Rajustement %
Industries primaires	4	3,0
Services publics	5	3,3
Construction	38	2,7
Fabrication	27	1,9
Commerce de gros et de détail	4	1,7
Transport	11	3,0
Information et culture	2	2,4
Finance et services professionnels	1	0,0
Éducation, santé et services sociaux	72	0,2
Loisirs et hôtellerie	2	3,2
Administration publique	28	2,8
Ensemble des industries	**194**	**1,7**

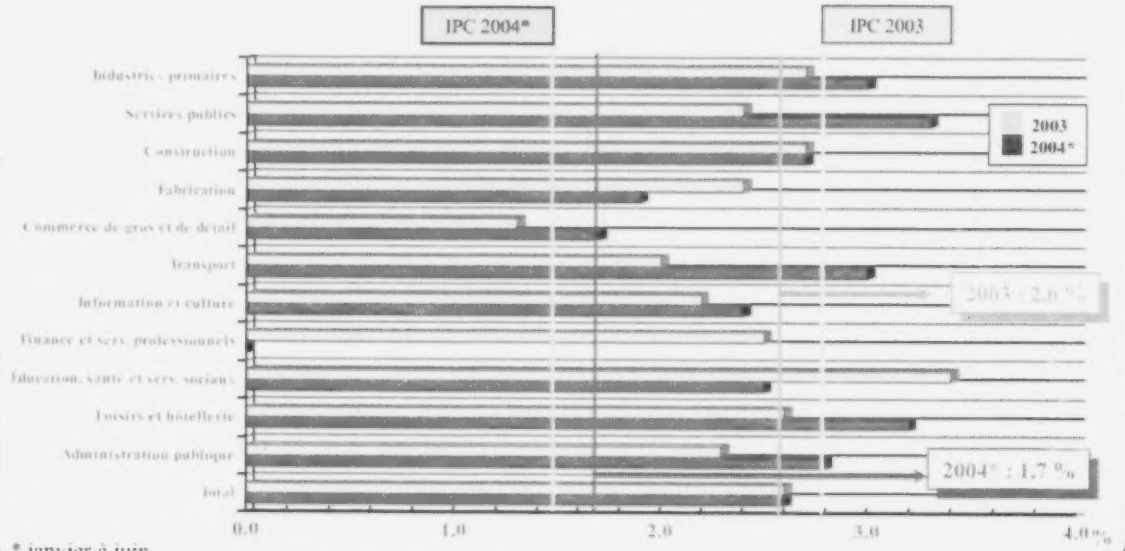
Source : Direction de l'information sur les milieux de travail.

Toujours en terme du nombre d'employés visés, suivent les secteurs des **transports** (20 140 employés) et du **commerce de gros et de détail** (11 230 employés) où les rajustements annuels s'élèvent respectivement à **3,0** et **1,7 %** en moyenne; dans le secteur des **services publics,** 5 480 employés obtiennent un rajustement annuel de **3,3 %** en moyenne, et dans le secteur des **loisirs et de l'hôtellerie,** 5 150 employés reçoivent un rajustement de **3,2 %** en moyenne.

Enfin, dans le secteur des **industries primaires,** 4 040 employés reçoivent un rajustement annuel de **3,0 %** en moyenne; et dans celui de l'**information et de la culture,** 2 560 employés reçoivent un rajustement de **2,4 %** en moyenne.

Graphique D

Rajustement annuel moyen selon le secteur d'activité en 2003, 2004*



* janvier à juin.

Source: Direction de l'information sur les milieux de travail

ARRÊTS DE TRAVAIL

Direction de l'information sur les milieux de travail
Programme du travail, Ressources humaines et Développement des compétences Canada

Deuxième trimestre 2004 (500 employés ou plus)

Il y a eu 10 arrêts de travail impliquant 500 employés ou plus au cours du deuxième trimestre 2004 au Canada. Ces arrêts de travail ont occasionné 1 313 900 jours-personnes non travaillés.

Trois arrêts de travail importants ont représenté près de 85 % des jours-personnes non travaillés :

- la Health Employers Association of British Columbia et plusieurs syndicats impliquant 43 000 employés – l'arrêt de travail a entraîné 552 850 jours-personnes non travaillés, soit environ 42 % du nombre total de jours-personnes non travaillés;
- le gouvernement de Terre-Neuve et Labrador et l'Association des employés des secteurs publics et privés de Terre-Neuve-et-du-Labrador impliquant 18 470 employés – le conflit a engendré 355 170 jours-personnes non travaillés, ce qui représente un peu plus de 27 % du total;
- Alliant Télécom inc. et le Syndicat des travailleurs en communication et des techniciens de l'Atlantique et le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier impliquant 4 300 employés – l'arrêt de travail a occasionné 210 700 jours-personnes non travaillés et représente 16 % du nombre total de jours-personnes non travaillés.

Tableau 1

Principaux arrêts de travail – Deuxième trimestre 2004

par sphère de compétence

Compétence	Arrêts	Employés en cause	Jours-personnes non travaillés
Terre-Neuve-et-Labrador	1	18 470	355 170
Île-du-Prince-Édouard	-	-	-
Nouvelle-Écosse	1	930	25 900
Nouveau-Brunswick	-	-	-
Québec	-	-	-
Ontario	3	6 600	154 860
Manitoba	-	-	-
Saskatchewan	2	1 660	9 850
Alberta	-	-	-
Colombie-Britannique	2	43 800	557 420
Territoires	-	-	-
Multiprovince	-	-	-
Total provinces	**9**	**71 460**	**1 103 200**
Code canadien du travail – Partie I	1	4 300	210 700
Administration fédérale	-	-	-
Total Fédéral	**1**	**4 300**	**210 700**
Total	**10**	**75 760**	**1 313 900**

par secteur d'activité

Secteur d'activité	Arrêts	Employés en cause	Jours-personnes non travaillés
Industries primaires	-	-	-
Services publics	-	-	-
Construction	1	2 000	28 000
Fabrication	1	1 000	21 430
Commerce de gros et de détail	-	-	-
Transport	1	800	4 570
Information et culture	1	4 300	210 700
Finance et services professionnels	-	-	-
Éducation, santé et services sociaux	4	45 590	588 600
Loisirs et hôtellerie	1	3 600	105 430
Administration publique	1	18 470	355 170
Divers secteurs d'activité	-	-	-
Total	**10**	**75 760**	**1 313 900**

Source : Direction de l'information sur les milieux de travail.

Deuxième trimestre 2004 (un employé ou plus)

Les données se réfèrent aux arrêts de travail qui ont débuté au cours du trimestre ainsi qu'aux arrêts de travail reportés de tous les trimestres précédents.

Tableau 2

Tous les arrêts de travail cumulatifs au 30 juin 2004

par sphère de compétence

Compétence	Arrêts	Employés en cause	Jours-personnes non travaillés
Terre-Neuve-et-Labrador	22	18 536	355 320
Île-du-Prince-Édouard	-	-	-
Nouvelle-Écosse	4	1 285	31 130
Nouveau-Brunswick	5	470	11 590
Québec	82	10 911	203 469
Ontario	55	13 511	254 940
Manitoba	4	94	1 750
Saskatchewan	5	1 801	14 110
Alberta	-	-	-
Colombie-Britannique	10	44 774	576 510
Territoires	-	-	-
Multiprovince	-	-	-
Total provinces	**187**	**91 382**	**1 448 819**
Code canadien du travail – Partie I	9	10 256	333 170
Administration fédérale	-	-	-
Total Fédéral	**9**	**10 256**	**333 170**
Total	**196**	**101 638**	**1 781 989**

par secteur d'activité

Secteur d'activité	Arrêts	Employés en cause	Jours-personnes non travaillés
Industries primaires	3	1 105	18 570
Services publics	1	52	400
Construction	5	3 135	40 600
Fabrication	56	6 581	174 319
Commerce de gros et de détail	15	1 847	35 860
Transport	13	7 011	127 420
Information et culture	6	4 504	218 110
Finance et services professionnels	6	114	9 030
Éducation, santé et services sociaux	48	65 224	877 780
Loisirs et hôtellerie	28	5 834	175 400
Administration publique	15	6 231	104 500
Divers secteurs d'activité	-	-	-
Total	**196**	**101 638**	**1 781 989**

Source : Direction de l'information sur les milieux de travail.

Un rapport hebdomadaire des ***principaux arrêts de travail au Canada*** *et une* ***perspective chronologique complète*** *sont disponibles sur le site Web de la Direction de l'information sur les milieux de travail à*

http://www.rhdcc.gc.ca/fr/pt/imt/info.shtml.

Tous les arrêts de travail

Tableau 3

Une perspective chronologique de tous les arrêts de travail

Période	Nombre débutant mois ou année	Pendant l'année ou le mois[1]			En % du temps ouvrable estimé
		Nombre total	Employés en cause	Jours-personnes non travaillés	
1995	282	328	149 159	1 583 070	0,05
1996	297	330	275 666	3 269 060	0,11
1997	229	284	257 664	3 607 710	0,12
1998	341	381	244 402	2 443 870	0,08
1999	358	413	158 415	2 442 580	0,08
2000	321	379	143 456	1 656 790	0,05
2001	324	381	220 499	2 198 850	0,07
2002	251	294	167 987	3 033 540	0,09
2003	221	266	79 481	1 736 362	0,05
2004*	159	196	101 638	1 781 989	0,10
* Données à ce jour					
2003					
Juin	23	63	17 560	182 840	0,06
Juillet	17	60	9 326	168 990	0,06
Août	15	51	13 596	151 110	0,05
Septembre	22	64	10 179	95 200	0,03
Octobre	16	61	5 393	79 660	0,03
Novembre	17	53	10 638	127 550	0,04
Décembre	9	52	17 052	114 870	0,04
2004					
Janvier	13	50	6 944	46 369	0,02
Février	27	62	10 801	98 360	0,03
Mars	20	65	11 930	131 990	0,05
Avril	51	88	76 393	696 440	0,24
Mai	25	70	60 771	601 120	0,20
Juin	23	72	13 958	207 710	0,07

[1] Se réfère aux arrêts de travail qui ont débuté au cours de l'année ou du mois ainsi qu'aux arrêts de travail reportés de l'année ou du mois précédent.

Source : Direction de l'information sur les milieux de travail.

NOTES TECHNIQUES

Les données sur les arrêts de travail recueillies par la Direction de l'information sur les milieux de travail du Programme du travail, Développement des ressources humaines Canada, portent sur les grèves et les lock-out d'une durée d'au moins 10 jours-personnes non travaillés.

Une grève est un arrêt de travail concerté qu'un groupe d'employés déclenche pour convaincre un employeur de modifier sa position lors du processus de négociation. Une grève est légale lorsque les conditions prescrites par la *loi* sont respectées, notamment que la grève ait lieu durant les négociations. Un lock-out est une interruption du travail décrétée par un employeur ou un groupe d'employeurs afin de faire pression sur les employés pour qu'ils modifient leur position lors du processus de négociation.

Les événements à l'origine d'un arrêt de travail sont parfois si complexes qu'il devient impossible, du point de vue statistique, de faire la distinction entre une grève et un lock-out.

Voici les principaux termes utilisés pour décrire les arrêts de travail sur lesquels des données sont recueillies :

Employeur – Une ou plusieurs entreprises qui embauchent les employés déclarés en grève ou en lock-out.

Localité – Endroit où se trouvent l'entreprise ou les établissements où s'est produit l'arrêt de travail.

Industrie – Industrie de l'employeur selon le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (1997).

Syndicat – Une ou plusieurs organisations d'employés directement concernée(s) ou intéressée(s) par le différend ayant mené à l'arrêt de travail.

Employés en cause – Nombre total réel ou approximatif d'employés déclarés en grève ou en lock-out, que ceux-ci soient tous membres ou non du syndicat. Quand le nombre d'employés en cause varie durant l'arrêt de travail, le nombre maximum est utilisé pour calculer les totaux annuels à partir des autres totaux. (Quand un arrêt de travail a débuté au cours d'une année précédente, le nombre d'employés utilisé est celui qui correspond au nombre maximum d'employés enregistré pendant l'arrêt de travail.) De même, les totaux mensuels sont basés sur les chiffres les plus élevés, mais on tient compte des changements signalés dans le nombre d'employés en cause dans les arrêts de travail de deux mois ou plus. Le nombre total d'employés indiqué peut inclure les mêmes employés plus d'une fois si ceux-ci ont pris part à plus d'un arrêt de travail pendant l'année (ou la période de référence). Les employés indirectement touchés, par exemple ceux qui sont mis à pied par suite d'un arrêt de travail, ne sont pas compris dans les données sur les employés en cause.

Début – Date du premier jour où l'arrêt de travail a été déclenché.

Fin – La date de la fin de cet arrêt de travail correspond à celle où les employés ont recommencé à travailler. Il arrive parfois qu'on ne mette jamais fin à un arrêt de travail officiellement et cela présente des difficultés sur le plan statistique. Dans de tels cas, aux fins d'établissement des données statistiques, on considère que l'arrêt de travail s'est terminé à la date où il a été établi qu'au moins les deux tiers des employés visés étaient retournés au travail ou avaient trouvé un emploi chez un autre employeur, ou à la date où il a été signifié que l'entreprise ne reprendrait pas ses activités suspendues par l'arrêt de travail.

Durée – La durée de chaque arrêt de travail est calculée en jours ouvrables, en comptant le jour où a débuté l'arrêt de travail et tous les jours ouvrables suivants jusqu'au jour où l'arrêt de travail a pris fin.

On entend par jours ouvrables les jours où l'établissement en cause aurait normalement été en activité (cinq jours par semaine).

Durée en jours-personnes – Durée en jours ouvrables multipliée par le nombre d'employés en cause. Dans le cas des arrêts de travail touchant des établissements où le nombre de jours ouvrables par semaine (voir le paragraphe sur la durée ci-dessus) est plus élevé que le nombre de jours travaillés par chaque employé, la durée en jours-personnes est rajustée en conséquence. Les données sur la durée des arrêts de travail exprimée en jours-personnes sont fournies pour permettre d'établir des comparaisons entre les arrêts de travail à l'aide d'un dénominateur commun. Elles ne sont pas destinées à mesurer la perte de temps de production du point de vue économique. L'expression « temps perdu » est parfois utilisée. Cependant l'expression courante qu'il est préférable d'utiliser est « jours-personnes non travaillés » étant donné que la durée en jours-personnes de tous les arrêts de travail durant une année est aussi indiquée en pourcentage du temps de travail évalué sur la base des estimations du nombre d'employés non agricoles rémunérés au Canada, estimations calculées à partir des données recueillies dans le cadre de l'*Enquête sur la population active*, menée par Statistique Canada.

Sphère de compétence – Les données statistiques sur les arrêts de travail sont aussi présentées par sphère de compétence. Elles sont élaborées pour chaque administration provinciale et pour les entreprises qui relèvent de la partie I du *Code canadien du travail*, lesquelles recueillent des statistiques sur les relations du travail d'un établissement donné impliqué dans un arrêt de travail. Les données statistiques contenues dans les tableaux présentés par sphère de compétence sont en fait des données par province, sauf dans le cas de la sphère de compétence fédérale.

Les données portent sur tous les arrêts de travail qui ont été signalés à la Direction de l'information sur les milieux de travail et respectent les critères définis ci-dessus, notamment en ce qui concerne le nombre minimum de jours-personnes. Il est généralement admis que les méthodes utilisées pour recueillir ces données sont adéquates et permettent d'écarter le risque d'un oubli majeur.

Source : Direction de l'information sur les milieux de travail, Programme du travail, Ressources humaines et Développement des compétences Canada, mai 2003.

EFFECTIFS SYNDICAUX AU CANADA – 2004

Manon Henry
Direction de l'information sur les milieux de travail
Programme du travail, Ressources humaines et Développement des compétences Canada

Chaque année, une enquête est menée auprès des organisations de travailleurs et travailleuses au Canada impliquant les syndicats internationaux et nationaux comptant un membre et plus, qu'ils soient affiliés ou non à une centrale syndicale, ainsi que les organisations de 50 membres et plus, composées d'une seule unité de négociation et affiliées à aucune autre organisation.

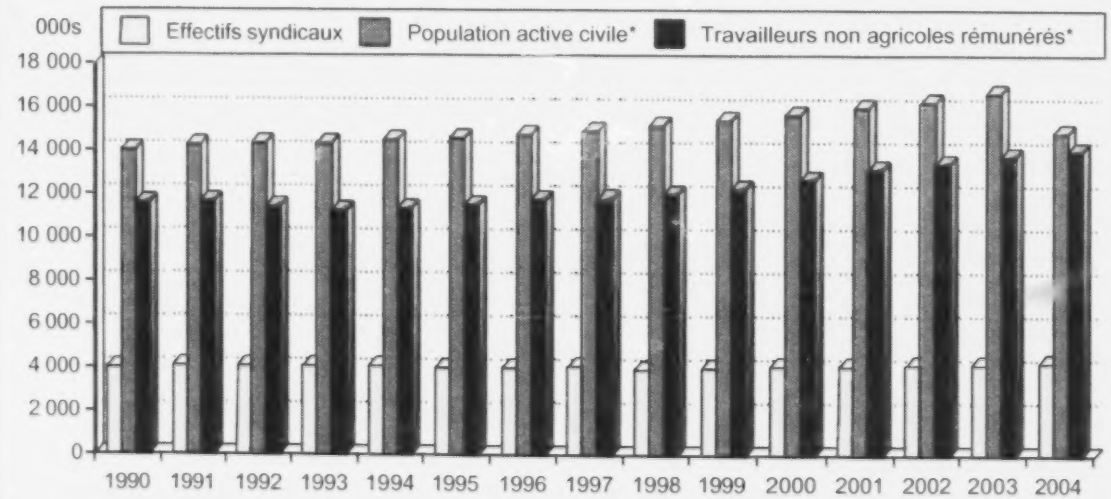
Les données préliminaires recueillies nous indiquent qu'au mois de janvier 2004, 4 261 000 travailleurs étaient membres d'un syndicat.Ce résultat représente une augmentation de 83 000 membres par rapport aux données enregistrées en 2003, soit 4 178 000 membres (voir le graphique et le tableau 1). Au cours de l'année 2003, le nombre d'emplois non agricoles rémunérés a maintenu son augmentation se situant à 298 000.

Par conséquent, le taux de syndicalisation ou le degré d'implantation syndicale (nombre de membres d'un syndicat représenté en pourcentage du nombre d'emplois non agricoles rémunérés) est demeuré stable, soit à 30,4 %.

Le nombre de membres affiliés au Congrès du Travail du Canada a augmenté de 89 000, passant de 3 031 705 en 2003 à 3 121 010 en 2004. Selon ces données, le pourcentage du nombre de membres affiliés au Congrès du Travail du Canada par rapport au pourcentage du nombre total de membres est passé de 72,6 % en 2003 à 73,2 % en 2004.

Le nombre de membres a diminué parmi les syndicats nationaux non affiliés passant de 11,7 % pour l'année 2003 à 11,4 % pour l'année 2004, représentant ainsi une baisse d'environ 2 470 membres.

Effectifs syndicaux, travailleurs salariés non agricoles et population active civile 1990-2004



* Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, Division des statistiques sur le travail.

Source : Direction de l'information sur les milieux de travail.

Tableau 1

Effectifs syndicaux au Canada, 1990-2004

Nota : Les données annuelles sur la population active et les travailleurs non agricoles rémunérés correspondent aux moyennes annuelles de l'année précédente; les données sur les effectifs syndicaux correspondent à celles enregistrées ***au mois de janvier*** *de l'année, et telles que rapportées par les organisations syndicales.*

Année	Effectifs syndicaux	Population active civile[1]	Travailleurs non agricoles rémunérés	Effectifs syndicaux en pourcentage de la population active civile	Effectifs syndicaux en pourcentage des travailleurs non agricoles rémunérés
	000s	000s	000s	%	%
1990	4 031	14 047	11 598	28,7	34,8
1991	4 068	14 241	11 679	28,6	34,8
1992	4 089	14 330	11 414	28,5	35,8
1993	4 071	14 362	11 303	28,3	36,0
1994	4 078	14 505	11 310	28,1	36,1
1995	4 003	14 627	11 526	27,4	34,7
1996	4 033	14 750	11 764	27,3	34,3
1997	4 074	14 900	11 802	27,3	34,5
1998	3 938	15 153	12 031	26,0	32,7
1999	4 010	15 418	12 295	26,0	32,6
2000	4 058	15 721	12 707	25,8	31,9
2001	4 111	15 999	13 146	25,7	31,3
2002	4 174	16 242	13 414	25,7	31,1
2003	4 178	16 690	13 737	25,0	30,4
2004	4 261	14 881	14 035	28,6	30,4

[1] Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, Division des statistiques sur le travail.

Source: Direction de l'information sur les milieux de travail.

Tableau 2

Syndicats comptant le plus grand nombre de membres, 2003-2004

	Effectifs (en milliers)	
	2003	2004
Syndicat canadien de la fonction publique - CTC	522	535
Syndicat national des employées et employés généraux et du secteur public - CTC	325	337
Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada) - CTC	268	260
Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce - FAT-COI/CTC	220	188
Métallurgistes unis d'Amérique - FAT-COI/CTC	180	180
Alliance de la Fonction publique du Canada - CTC	150	153
Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier - CTC	150	150
Fraternité internationale des Teamsters - FAT-COI/CTC	110	110
Fédération de la santé et des services sociaux - CSN	101	101
Union internationale des journaliers d'Amérique du Nord - FAT-COI/CTC	80	85
Union internationale des employés des services-Canada - FAT-COI/CTC	78	84
Fédération des syndicats de l'enseignement - CEQ	81	81
Fédération des enseignantes et des enseignants de l'élémentaire de l'Ontario - CTC	63	65
Fraternité internationale des ouvriers en électricité - FAT-COI/CTC	55	55
Syndicat des travailleurs de l'industrie du bois et leurs alliés - CTC	55	55
Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes - CTC	50	54
Fédération des enseignantes et des enseignants des écoles secondaires de l'Ontario - CTC	50	53
Fraternité unie des charpentiers et menuisiers d'Amérique - FAT-COI/CTC	52	52
L'Association des infirmières et infirmiers de l'Ontario - CTC	48	48
L'Institut professionnel de la fonction publique du Canada - ind.	38	48
Fédération des enseignantes et enseignants de la Colombie-Britannique - ind.	46	45
Fédération des infirmières et infirmiers du Québec - ind.	45	45
Syndicat de la fonction publique du Québec - ind.	43	43
Fédération des employées et employés de services publics inc. - CSN	40	42
Association unie des compagnons et apprentis de l'industrie de la plomberie et de la tuyauterie des États-Unis et du Canada - FAT-COI/CTC	40	41
Association internationale des machinistes et des travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale - FAT-COI/CTC	42	39
Union internationale des opérateurs-ingénieurs - FAT-COI/CTC	36	36
Fédération du commerce inc. - CSN	40	35
Ontario English Catholic Teachers Association - CTC	34	35
Syndicat international des employées et employés professionnels (les) et de bureau - FAT-COI/CTC	32	35
Alberta Teachers Association - ind.	35	32
Union internationale des employés d'hôtels et employés de restaurants - FAT-COI/CTC	30	30

Source: Direction de l'information sur les milieux de travail.

Tableau 3

Effectifs syndicaux selon l'affiliation aux centrales syndicales, 2003-2004

Centrales syndicales	2003 Effectifs	2003 %	2004 Effectifs	2004 %
CTC	**3 031 705**	**72,6**	**3 121 010**	**73,2**
CTC seulement	1 917 855	45,9	1 960 530	46,0
FAT-COI/CTC	1 113 850	26,7	1 160 480	27,2
CSN	**279 150**	**6,7**	**278 170**	**6,5**
CSQ	**123 030**	**2,9**	**126 060**	**3,0**
CSD	**61 430**	**1,5**	**63 070**	**1,5**
CCU	**8 510**	**0,2**	**8 940**	**0,2**
FAT-COI seulement	**27 830**	**0,7**	**17 630**	**0,4**
Syndicats internationaux non affiliés	1 500	0,0	2 120	0,1
Syndicats nationaux non affiliés	490 670	11,7	488 200	11,4
Organisations locales indépendantes	154 630	3,7	155 800	3,7
Total	**4 178 000**	**100,0**	**4 261 000**	**100,0**

Nota : Les chiffres ayant été arrondis, les sommes peuvent ne pas correspondre aux totaux.

Source : Direction de l'information sur les milieux de travail.

Tableau 4

Syndicats nationaux et internationaux selon leur nombre, 2003-2004

Genre de syndicats	2003 Syndicats Nombre	2003 Syndicats %	2003 Effectifs Nombre 000s	2003 Effectifs %	2004 Syndicats Nombre	2004 Syndicats %	2004 Effectifs Nombre 000s	2004 Effectifs %
Nationaux	224	25,4	2 830	67,7	218	25,3	2 870	67,3
Internationaux	46	5,2	1 143	27,3	46	5,3	1 180	27,7
Autres*	612	69,4	205	5,0	599	69,4	211	5,0
Total	**882**	**100,0**	**4 178**	**100,0**	**863**	**100,0**	**4 261**	**100,0**

Nota : Les chiffres ayant été arrondis, les sommes peuvent ne pas correspondre aux totaux.

* Inclut les syndicats à charte directe et les organisations locales indépendantes (voir tableau 6).

Source : Direction de l'information sur les milieux de travail.

Tableau 5

Syndicats internationaux et nationaux selon la taille, 2003-2004

	SYNDICATS					
	Syndicats internationaux		Syndicats nationaux		Total	
Nombre de membres	2003	2004	2003	2004	2003	2004
Moins de 999	8	6	78	74	86	82
1 000-9 999	17	18	99	99	116	118
10 000-29 999	10	10	22	22	32	32
30 000-49 999	5	5	11	10	16	15
50 000-99 999	3	4	7	7	10	11
100 000 et plus	3	3	7	6	10	9
Total	**46**	**46**	**224**	**218**	**270**	**267**

	EFFECTIFS en milliers					
	Syndicats internationaux		Syndicats nationaux		Total	
Nombre de membres	2003	2004	2003	2004	2003	2004
Moins de 999	3	2	33	31	36	33
1 000-9 999	72	73	336	343	408	417
10 000-29 999	165	170	369	370	534	540
30 000-49 999	180	181	449	405	629	585
50 000-99 999	213	277	419	426	632	703
100 000 et plus	510	478	1 224	1 299	1 734	1 776
Total	**1 143**	**1 180**	**2 830**	**2 873**	**3 973**	**4 054**

Nota: Les chiffres ayant été arrondis, les sommes peuvent ne pas correspondre aux totaux.

Source : Direction de l'information sur les milieux de travail.

Tableau 6

Effectifs syndicaux selon le genre de syndicat et l'affiliation, 2004

Genre de syndicats et affiliation	Syndicats	Sections locales	Effectifs	
			Nombre	%
Syndicats internationaux	**46**	**3 141**	**1 180 230**	**27,7**
FAT-COI/CTC	40	3 095	1 160 480	27,2
FAT-COI seulement	3	34	17 630	0,4
Syndicats non affiliés	3	12	2 120	0,1
Syndicats nationaux	**218**	**13 126**	**2 873 450**	**67,4**
CTC	65	7 631	1 960 530	**46,0**
CSN	10	2 457	278 170	**6,5**
CSQ	15	421	126 060	**3,0**
CSC	6	25	8 940	**0,2**
CSD	4	100	11 550	**0,3**
Syndicats non affiliés	118	2 492	488 200	**11,4**
Syndicats à charte directe	**315**	**-**	**51 830**	**1,2**
CSD	309	-	50 000	1,2
CTC	6	-	1 830	0,0
Organisations locales indépendantes	**284**	**-**	**155 800**	**3,7**
Total	**863**	**16 267**	**4 261 000**	**100,0**

Nota: Les chiffres ayant été arrondis, les sommes peuvent ne pas correspondre aux totaux.

Source : Direction de l'information sur les milieux de travail.

Tableau 7

Effectifs du Congrès du Travail du Canada selon l'affiliation, 2003-2004

Genre de syndicats et affiliation	2003		2004	
	Effectifs	%	Effectifs	%
Syndicats internationaux	**1 113 850**	**36,7**	**1 160 480**	**37,2**
FAT-COI/CTC	1 113 850	**36,7**	1 160 480	37,2
CTC seulement	-	-	-	-
Syndicats nationaux	**1 917 855**	**63,3**	**1 960 530**	**62,8**
CTC seulement	1 917 855	**63,3**	1 960 530	62,8
Syndicats locaux à charte directe	570	**0,0**	1 830	0,0
Total	**3 031 705**	**100,0**	**3 121 010**	**100,0**

Nota: Les chiffres ayant été arrondis, les sommes peuvent ne pas correspondre aux totaux.

Source : Direction de l'information sur les milieux de travail.

Changements de structure et d'affiliation des syndicats internationaux et nationaux

- Health Sciences Association of Alberta s'est joint au Syndicat national des employées et employés généraux et du secteur public en juillet 2003.
- Syndicat des infirmières et infirmiers du Nord-Est Québécois s'est joint à l'Union québécoise des infirmières et infirmiers en avril 2004.
- Fraternité des préposés à l'entretien des voies s'est jointe à la Conférence ferroviaire de Teamsters Canada (CFTC) – Division des préposés à l'entretien des voies depuis juillet 2004.
- Syndicat des travailleurs de l'industrie du bois et leurs alliés se sont joints au Métallurgistes unis d'Amérique en août 2004.

Changements d'appellation précédente/nouvelle appellation

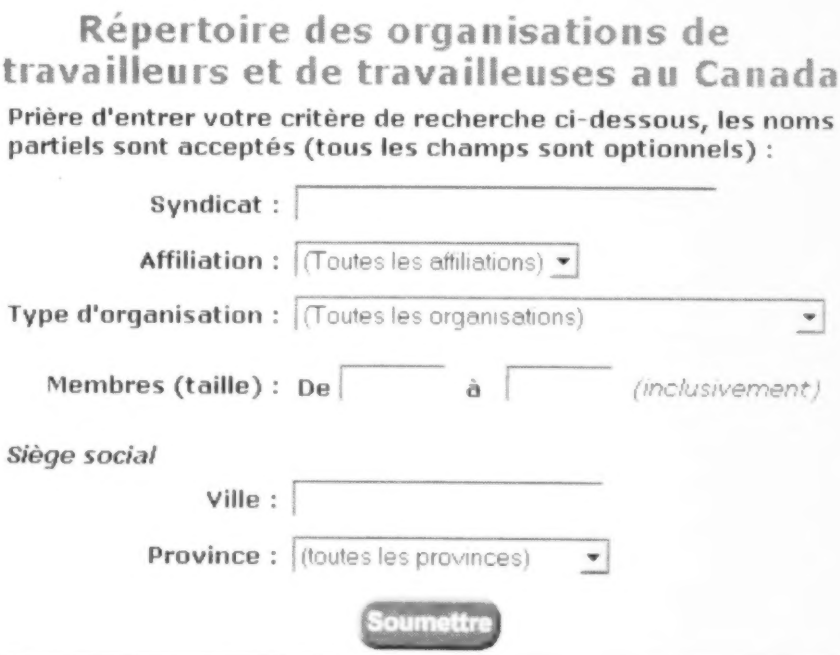
- College Institute Educators Association of British Columbia/Federation of Post-Secondary Educators of British Columbia (septembre 2004).

Nouveaux syndicats internationaux et nationaux

- Association canadienne des employés professionnels (octobre 2003).
- Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (avril 2004).
- Syndicat démocratique des salarié-e-s de Novabus (janvier 2003).

Répertoire des organisations de travailleurs et de travailleuses au Canada

Visitez le site Internet du Programme du travail à http://www.rhdcc.gc.ca/fr/passerelles/topiques/dxs-rsr.shtml, selectionnez Répertoire des organisations de travailleurs et de travailleuses au Canada pour obtenir de l'information sur les organisations syndicales au Canada. Cette base de données fournit de l'information telle l'affiliation, le nombre de membres, les numéros de téléphone et de télécopieur de même que les adresses courriel et du site internet des différents syndicats.



Dispositions particulières des conventions collectives

Marie-Ève Bédard
Direction de l'information sur les milieux de travail
Programme du travail, Ressources humaines et Développement des compétences Canada

Impact des pratiques de gestion des ressources humaines sur l'innovation

Introduction

En septembre 2003, Statistique Canada publiait le rapport « *Accroître l'autonomie des employés : une voie vers l'innovation* » s'inscrivant dans la série sur les milieux de travail en évolution. Cette étude examine les liens existant entre les pratiques de gestion des ressources humaines et l'innovation au sein des organisations canadiennes. Cet article résume les grandes lignes de l'étude ainsi que les conclusions.

Objectifs de l'étude

L'étude est basée sur des données tirées de *l'Enquête sur le milieu de travail et les employés* réalisée en 1999 par Statistique Canada, en collaboration avec Développement des ressources humaines Canada (voir le schéma à la page 52). L'échantillon utilisé comprend 3 545 établissements et l'analyse de ces données a pour objectif de décrire dans quelle mesure les établissements ayant recours à des pratiques de rémunération au rendement ou à d'autres pratiques de gestion des ressources humaines sont plus susceptibles d'être innovateurs. L'étude propose également d'analyser la relation entre les pratiques de gestion des ressources humaines et l'innovation, à savoir si elles sont plus marquées parmi les établissements qui recourent à un regroupement particulier de pratiques de gestion des ressources humaines. Ce regroupement comprend des pratiques de formation, de rémunération au rendement et de participation des employés.

Variables dépendantes et explicatives

Pour atteindre les objectifs fixés, les auteurs ont défini le terme *innovation* comme étant l'introduction d'un produit ou d'un processus de production nouveau ou amélioré. Par ailleurs, de multiples variables ont été prises en considération dans le modèle économétrique établi afin d'analyser la relation entre les pratiques de gestion des ressources humaines et la performance des entreprises en matière d'innovation. Ainsi, les auteurs ont déterminé l'innovation (la nouveauté) comme variable dépendante du modèle économétrique, à savoir si un établissement a introduit une innovation en premier sur le marché (innovateur-premier), s'il a introduit une innovation pour la première fois dans son établissement ou s'il est non innovateur. Un établissement dit « innovateur-premier » est celui qui a introduit une innovation de types « première mondiale », « première au Canada », ou « première sur le marché local ».

En ce qui a trait aux variables explicatives, elles comprennent la taille de l'établissement, le secteur d'activité dans lequel ce dernier évolue, le statut étranger ou national de l'établissement, la concurrence directe avec des entreprises au niveau international, le pourcentage de la main-d'œuvre des établissements constitué de professionnels, le pourcentage des travailleurs syndiqués de chacun des établissements, les partenariats de recherche et de développement, les crédits d'impôt ou subventions à la recherche et au

développement, ainsi que les pratiques de gestion des ressources humaines suivantes :

Formation
- formation formelle;
- formation informelle;

Rémunération au rendement
- mesures incitatives individuelles (primes, rémunération à la pièce ou au mérite);
- mesures incitatives collectives (régime d'intéressement en fonction du rendement/de la qualité ou participation aux bénéfices);

Participation des employés
- suggestions du personnel;
- partage de l'information;
- conception flexible des tâches;
- équipes de résolution de problèmes;
- comités patronaux-syndicaux;
- groupes de travail autonomes.

À partir de ces pratiques, les auteurs ont établi une taxonomie décrivant la composition des pratiques de gestion des ressources humaines de l'établissement et évoquant la notion de complémentarité des pratiques sans égard à un quelconque système cohérent. Ces différents systèmes de gestion des ressources humaines sont basés sur la somme des pratiques utilisées au sein des établissements. Selon l'étude, 13 % des établissements utilisent plus de six de ces pratiques de gestion des ressources humaines, 43 % utilisent entre quatre et six pratiques, 38 % entre une et trois pratiques, tandis que 7 % n'en utilisent aucune.

Principales conclusions

Les principales conclusions découlant de cette étude sont qu'effectivement, la performance d'une entreprise, en ce qui a trait à l'innovation dans un contexte canadien, est plus propice lorsque des pratiques de gestion en ressources humaines sont implantées. Les auteurs ont établi que les établissements utilisant le plus grand nombre de pratiques de gestion des ressources humaines sont plus susceptibles d'être des innovateurs-premiers sur le marché, et que « la fréquence d'utilisation de chacune des pratiques s'accroît avec la nouveauté de l'innovation ».

En effet, les auteurs affirment que plus grand est le nombre de pratiques en gestion des ressources humaines dans un établissement, plus forte est la relation existant avec l'innovation. « Par exemple, les probabilités d'être un innovateur-premier sur le marché sont de 35 % parmi les établissements qui utilisent plus de six pratiques de GRH, de 11 % parmi ceux qui utilisent trois pratiques ou moins, et de seulement 4 % parmi ceux qui n'utilisent aucune pratique de GRH ».

Par ailleurs, si ces pratiques de gestion des ressources humaines sont regroupées en une taxonomie plus structurée, soit en trois domaines (formation, rémunération au rendement et participation des employés), les établissements engagés dans tous ces domaines, et ayant adopté des pratiques avancées dans au moins deux de ces domaines, détiennent la probabilité la plus élevée d'être des innovateurs-premiers sur le marché.

Les auteurs invitent les lecteurs à considérer avec prudence le sens de causalité entre l'adoption de pratiques de gestion des ressources humaines et l'innovation : « On pourrait croire que le fait d'accroître l'autonomie des employés en leur permettant de participer aux processus décisionnels et en leur offrant des mesures incitatives financières, créerait dans le milieu de travail une dynamique interne favorable à l'innovation. Par contre, il se peut également que ce soit l'introduction de nouveaux procédés ou de nouveaux produits qui incite les gestionnaires à adopter de nouvelles pratiques de GRH pour faciliter l'introduction de ces innovations. Quoi qu'il en soit, ces changements ne se produisent que lorsque les gestionnaires consentent à donner à leurs employés plus de responsabilités et, la contrepartie essentielle, plus de mesures incitatives ».

De plus, les auteurs précisent qu'« une relation positive entre l'innovation et les pratiques de GRH ne signifie pas que tous les établissements doivent à tout prix mettre en place ces pratiques ». En effet, « ces pratiques peuvent ne pas entraîner de gains de productivité dans certains établissements. Par exemple, les établissements du secteur de la fabrication dont les procédés de production sont simples pourraient s'attendre à un rendement net négatif à la suite de la mise en place de telles pratiques. Les très petits établissements n'ont pas besoin de mettre en place des pratiques formelles de GRH, car les connaissances des travailleurs peuvent y être partagées plus facilement que dans les établissements de taille supérieure ».

Finalement, les auteurs mentionnent qu'« une dernière question consisterait à déterminer l'importance d'introduire des pratiques de GRH par rapport à tous les autres changements organisationnels. Évidemment, des changements peuvent avoir lieu simultanément dans une entreprise, et le fait de se concentrer seulement sur quelques-uns d'entre eux pourrait mener à des conclusions erronées ». Cependant, les auteurs croient que « ces pratiques de GRH jouent un rôle important dans la création d'un milieu de travail positif et innovateur, car elles aident les entreprises à introduire et à maintenir de nouveaux procédés et produits sur le marché. Les résultats de notre étude établissent un lien entre ces pratiques en milieu de travail et l'innovation, mais il reste beaucoup à faire pour comprendre clairement les dynamiques reliant le changement organisationnel et l'innovation ».

Pour de plus amples informations, consultez le rapport « *Accroître l'autonomie des employés : une voie vers l'innovation* » rédigé par Pierre Therrien (Industrie Canada) et André Léonard (Développement des Ressources humaines Canada), accessible sur le site Web de Statistique Canada, à http://www.statcan.ca/francais/freepub/71-584-MIF/71-584-MIF03008.pdf et sur le site Web de la Direction générale de la recherche appliquée de Ressources humaines et Développement des compétences Canada, à http://www11.hrsdc.gc.ca/fr/sm/ps/ra/publications/recherche/2003-001326/2003-001326.pdf.

Lien entre le contenu de l'enquête auprès des établissements, de l'enquête auprès des employés et les résultats

Source : Statistique Canada, 2003. *La série sur le milieu de travail en évolution : Accroître l'autonomie des employés, une voie vers l'innovation.*

Pratiques innovatrices en milieu de travail

Bruce Aldridge
Direction de l'information sur les milieux de travail
Programme du travail, Ressources humaines et Développement des compétences Canada

Cet aperçu des innovations en milieu de travail se fonde sur l'examen de 95 conventions collectives négociées au cours du second trimestre 2004. Parmi ces conventions, un peu moins de la moitié (44 conventions) contenait des dispositions jugées innovatrices ou d'intérêt particulier.

Durée

Sur les 95 conventions examinées au cours du trimestre, plus de 50 % (53 conventions collectives) avaient une durée de 36 mois. Quatre conventions avaient une durée de 12 mois. Treize conventions avaient une durée allant de 15 à 24 mois, alors que 16 avaient une durée de 48 mois. Neuf autres conventions avaient une durée de 54 mois ou plus. Les deux conventions les plus longues possèdent une durée de 72 mois chacune. Il s'agit de la convention négociée par les Produits forestiers du Canada Ltée, diverses localités en Colombie-Britannique, et le Syndicat des travailleurs de l'industrie du bois et leurs alliés; ainsi que la convention ratifiée par le Marché St-Joseph, Montréal, au Québec, et l'Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce.

Rémunération

Deux conventions collectives signées dans l'industrie forestière sont assorties de régimes de **partage des bénéfices.** Le régime négocié entre les Produits forestiers du Canada Ltée, diverses localités en Colombie-Britannique, et le Syndicat des travailleurs de l'industrie du bois et leurs alliés est fondé sur le rendement du capital investi et engendrera des paiements forfaitaires annuels de 500 $ au cours des deuxième, quatrième, cinquième et sixième années de la convention collective, et des paiements de 1 000 $ durant la troisième année de la convention. Un autre régime négocié par Forest Industrial Relations Ltée, diverses localités en Colombie-Britannique, sera établi et se fondera également sur le rendement du capital investi de l'industrie. Si les parties ne peuvent s'entendre sur une formule appropriée d'ici le 30 septembre 2004, la question sera renvoyée au médiateur-arbitre pour décision exécutoire. Le régime définitif sera fondé sur le régime de participation aux bénéfices stipulé par la convention cadre de 2003-2009 de l'Intérieur-Sud, et adapté aux circonstances particulières des compagnies de Forest Industrial Relations Ltée.

Afin de régler les questions de **recrutement et de maintien en poste,** la Saskatchewan Institute of Applied Science and Technology, Regina et autres centres de la Saskatchewan, et la Saskatchewan Government and General Employees' Union ont convenu de mettre au point de nouvelles grilles salariales sur une période de cinq ans, à compter du 1er juillet 2003. Les différences salariales versées aux enseignants qui se trouvent dans les échelles inférieures seront essentiellement éliminées, et les salaires des niveaux supérieurs seront majorés à l'aide d'indemnités additionnelles d'éducation.

Ontario Power Generation Inc., nucléaire et non nucléaire, à l'échelle de la province, Ontario, et la Society of Energy Professionals introduiront un régime de **rémunération au rendement pour habiletés et compétences** le 1er janvier 2005. Les paiements de rendement minimaux seront de 1,0 % de la masse salariale de base pour 2004.

Un nouveau régime de **prime collective** a été établi entre La-Z-Boy Canada Ltée, Waterloo, en Ontario, et les Communication Workers of America. Les employés auront l'occasion de travailler au sein d'équipes de fabrication qu'ils formeront eux-mêmes. Pour fins d'initiation des équipes, les employés auront droit à des primes calculées sur le taux de base du Niveau 5, mais ils ont la garantie de recevoir 150 % du taux de base ou leur taux moyen, le montant le moins élevé étant retenu, lorsqu'ils participent à la formation/période d'essai. Suite à cette période, le taux de base sera établi à 125 % pour les deux premiers mois, puis diminué de 5,0 % pour les trois mois suivants, jusqu'à ce qu'il atteigne 110 %.

Community Social Services Employers' Association, à l'échelle de la province, Colombie-Britannique, et Community Social Services Bargaining Association of Unions maintiennent un régime d'**évaluation de postes.** À compter du 31 mars 2005, un paiement forfaitaire unique, au lieu d'une rétroactivité, sera distribué à partir d'un fonds de 1 500 000 $ aux employés qui attendaient les résultats d'appels d'évaluations de postes, pour la période allant du 1er octobre 2002 au 31 mars 2004. De plus, la somme de 6 100 000 $ sera appliquée aux taux salariaux sélectionnés à compter du 1er mars 2006, conformément aux termes du régime d'évaluation de postes renouvelé. Les parties ont également négocié une nouvelle **structure salariale à deux paliers.** Pour les employés embauchés après le 31 mars 2004, les taux salariaux seront établis à 85 % de la structure salariale du régime d'évaluation de 2001 pour les 2 000 premières heures, à 90 % pour les 2 000 heures suivantes, à 95 % pour les 2 000 prochaines heures et à 100 % après 6 100 heures.

Une **augmentation pour ancienneté** a été introduite entre Calgary Laboratory Services (CLS), Calgary, en Alberta, et Health Sciences Association of Alberta. À compter du 1er avril 2004, des augmentations pour ancienneté de 3,5 % de l'échelon maximum actuel seront ajoutées, à titre de huitième échelon, aux grilles salariales de certaines classifications. Pour être admissible à cette augmentation, les employés doivent avoir accumulé sept années de service au niveau supérieur précédent de leur classification.

Primes

Marché St-Joseph, Montréal, au Québec, et l'Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce ont instauré une **prime de Noël** de 2,0 % du salaire gagné entre le 15 novembre de l'année en cours, et le 15 novembre de l'année précédente. Maple Leaf Pork, Burlington, en Ontario, et l'Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce ont introduit une **prime d'assiduité** de 75 ¢ par heure en cas de parfaite assiduité.

Conditions de travail

Des arrangements de **flexibilité des quarts de rechange** ont été introduits par Forest Industrial Relations Ltée, diverses localités en Colombie-Britannique. Tel que stipulé par un rapport d'arbitrage, l'employeur peut appliquer des arrangements de quarts additionnels comme suit :

a) deux équipes travaillant pendant quatre jours, à raison de 10 heures par quart;

b) trois équipes travaillant du lundi au samedi, à raison de 10 heures par quart mais ne devant pas dépasser 40 heures par semaine;

c) quatre équipes travaillant de façon ininterrompue selon des quarts autres qu'en a) et b).

L'employeur stipule que des horaires de quarts de rechange ne seront pas introduits si l'intention est d'augmenter l'utilisation d'employés occasionnels au lieu des employés réguliers. De plus, si l'employeur ne donne pas 72 heures d'avis lors du changement à l'horaire d'un employé, ce dernier sera rémunéré au taux majoré de moitié pour le premier quart du nouvel horaire.

Marché St-Joseph, Montréal, au Québec et l'Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce ont adopté une disposition de **semaine de travail réduite** pour la pré-retraite. Les employés âgés d'au moins 50 ans, et ayant accumulé 10 ans de service ou plus, peuvent travailler selon un horaire de semaine réduite de quatre jours par semaine pendant une période de six mois ou plus. Toutefois, l'employeur limitera le nombre d'employés admissibles en fonction des plans opérationnels. L'employé doit donner un avis minimum de trois semaines à l'employeur pour modifier, annuler ou passer une entente de semaine réduite.

Un nouveau régime **de prestations de santé et de bien-être pour retraités** a été négocié entre Sherritt International Corporation, Fort Saskatchewan, en Alberta, et le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier. Les parties chercheront des options permettant aux employés retraités d'acheter les prestations à un taux moindre que les primes individuelles. Les prestations comprendraient les médicaments sur ordonnance, les soins de la vue, les soins dentaires et les visites médicales. L'employeur appliquera le régime dans les 18 mois suivant la ratification de la convention collective.

Sécurité d'emploi

De nouvelles dispositions traitant de **l'adaptation des employés retournant au travail après une incapacité** ont été négociées. Westfair Foods Ltée, à l'échelle de la province, Manitoba, et l'Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce reconnaissent leur **responsabilité conjointe** à cet égard, en convenant que les fonctions d'un employé qui retourne au travail peuvent être modifiées, et/ou que l'employé peut être affecté à une tâche différente si possible. Si l'on ne peut répondre aux besoins d'un employé que dans une classification à rémunération inférieure, l'employeur tentera de lui trouver un poste qui minimiserait l'effet sur les taux salariaux.

Vancouver and District Labour Council, Vancouver, en Colombie-Britannique et le Syndicat international des employés professionnels et de bureau ont négocié une disposition stipulant qu'un employé qui reprend son emploi suite à un congé d'invalidité de longue durée sera **rétabli dans le poste occupé auparavant** ou dans un poste comparable, pourvu qu'il n'y ait pas de restrictions médicales.

Un **programme de retour au travail** a été élaboré entre le Conseil de la rémunération et des nominations dans les collèges, à l'échelle de la province, Ontario, et le Syndicat des employés et employées de la fonction publique de l'Ontario. Chaque collège disposera d'une politique visant à appuyer le retour au travail d'employés blessés et malades. Cette politique comprendra les éléments suivants :

- un énoncé d'engagement décrivant le fonctionnement du programme et pouvant inclure un comité permanent ou ad hoc;
- des stratégies de soutien de l'énoncé qui forment un cadre pouvant gérer les cas individuels;
- une description des rôles et responsabilités des divers intervenants participant au processus;
- un processus décrivant les étapes à suivre pour gérer les cas individuels, y compris une composante de médiation;
- un processus de résolution de différends;
- une composante de communication et de formation;
- un processus d'examen régulier du programme.

Casino Windsor Ltée, Windsor, en Ontario, et les Travailleurs canadiens de l'automobile ont négocié des dispositions stipulant que les employés **mis à pied en raison de changements technologiques,**

et qui ne déplacent pas un employé moins ancien, ont droit à un paiement de 1 000 $ par année de service à la démission. Un employé qui n'accepte pas ce paiement peut demeurer en mise à pied et être admissible à une indemnité de formation pouvant aller jusqu'à 2 000 $ par année, jusqu'à concurrence de 4 000 $ au cours des deux premières années de la mise à pied. Si l'employé n'accepte aucune de ces deux options, il pourra être admissible à la formation pour tout poste vacant, non comblé selon le processus d'affichage en vigueur au moment où l'employé a été mis à pied.

Une clause de **fermeture d'usine,** introduite par Ontario Power Generation Inc., nucléaire et non-nucléaire, à l'échelle de la province, Ontario, et la Society of Energy Professionals stipule que l'avis de recherche de base et de service de 24 semaines sera converti en argent, et l'employé cessera d'être à l'emploi de la compagnie si aucun travail n'est disponible. L'employé aura un droit de rappel pendant la durée de la période d'avis. En cas de **fermeture d'usine ou de camp forestier,** Forest Industrial Relations Ltée, diverses localités, en Colombie-Britannique, et le Syndicat des travailleurs de l'industrie du bois et leurs alliés disposent d'une caisse de départ qui offre à l'employé un paiement forfaitaire égal à 10 jours de salaire par année de service continu.

Formation/Éducation

Nortel Networks, Montréal, Québec, et l'Union canadienne des travailleurs en communication ont adopté une disposition de **formation et d'éducation.** L'employeur remboursera les frais d'inscription et de formation ainsi que les manuels scolaires pour les postes de Classe 3. Les cours de formation auront lieu aux heures normales de bureau, ou après, dans des établissements d'enseignement.

Une **caisse de recyclage** est maintenue entre l'Université Laval, Ville de Québec, Québec, et la Fédération nationale des enseignantes et enseignants du Québec. L'employeur contribue un montant annuel équivalant aux salaires de 50 chargés de cours. Cette contribution est destinée en priorité au perfectionnement des chargés de cours et aux projets collectifs initiés par l'employeur. Une **caisse d'éducation** a été négociée par Health Authorities of Prince Edward Island, à l'échelle de la province, et International Union of Operating Engineers. Un montant de 65 000 $ sera alloué les 1er avril 2003 et 2004, et de 75 000 $, le 1er avril 2005.

Comités syndicaux-patronaux

Au cours du second trimestre 2004, 15 conventions sur 44 stipulant des pratiques innovatrices comprenaient des dispositions visant à établir des comités chargés d'un large éventail de questions.

Health Authorities of Prince Edward Island, à l'échelle de la province, et International Union of Operating Engineers ont établi un comité sur le **service ouvrant droit à pension.** Les parties ont convenu de renvoyer la question du « service réputé » au comité pour étude, y compris la question de l'admissibilité d'un employé à occuper un emploi permanent à temps partiel pendant les dernières années de carrière, tout en continuant à accumuler un droit à pension de temps plein.

Un comité sur les **questions relatives au milieu de travail** a été établi entre Casino Windsor Ltée, Windsor, en Ontario, et les Travailleurs canadiens de l'automobile. Les représentants des deux parties se rencontreront à intervalles réguliers afin de discuter des suggestions, des problèmes, des méthodes d'amélioration du moral et autres sujets et préoccupations similaires, y compris les questions des jeux ainsi que des changements réglementés ou non au sein de l'industrie.

D'autres comités stipulés par les conventions collectives traitent de questions telles les évaluations de classification, la formation et les prestations de santé et de bien-être des retraités.

Programme de partenariat syndical-patronal

Projets

Service fédéral de médiation et de conciliation,
Programme du travail, Ressources humaines et Développement des compétences Canada

Le Programme de partenariat syndical-patronal est un programme de contribution géré par le Service fédéral de médiation et de conciliation. Son objectif est de favoriser de bonnes relations syndicales-patronales, tant au niveau du lieu de travail que du secteur d'activité, en fournissant de l'aide financière aux employeurs et aux syndicats désireux d'explorer ensemble de nouvelles méthodes de travail et de nouvelles façons de travailler ensemble.

Les projets mis en œuvre par des organisations représentant les intérêts à la fois des travailleurs et des employeurs sont admissibles à un financement s'ils sont novateurs, s'ils favorisent des relations syndicales-patronales harmonieuses et s'ils ont le potentiel de fournir des résultats pouvant servir dans d'autres milieux de travail.

Projets en cours

Les projets suivants sont actuellement financés par le Programme de partenariat syndical-patronal. Des sommaires de la plupart de ces projets seront publiés dans les prochains numéros de la *Gazette du travail*.

Association canadienne de normalisation

En collaboration avec un comité directeur composé de représentants syndicaux, patronaux et gouvernementaux, l'Association canadienne de normalisation supervisera l'élaboration de normes nationales canadiennes des systèmes de gestion de la santé et de la sécurité au travail. Afin d'assurer la représentativité globale de secteurs industriels spécifiques, on procédera à une consultation informelle, non votante pour les autres secteurs d'activité. L'Association canadienne de normalisation est reconnue comme un organisme rédacteur de normes au Canada.

Ford du Canada limitée *et* Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada)

Le syndicat et l'entreprise ont reçu des fonds pour produire une vidéo portant sur trois types de harcèlement en milieu de travail : sexiste, racial et fondé sur l'orientation sexuelle. Des acteurs reproduiront des situations de harcèlement et présenteront aux victimes de harcèlement et à leurs représentants syndicaux et collègues de travail des directives pour faire face à ces situations en vue d'éliminer le harcèlement en milieu de travail. Un comité directeur conjoint gère le concept, le traitement, la planification, la révision et l'expérimentation du projet. La vidéo servira d'outil de formation sur les lieux de travail représentés par les TCA-Canada et dans d'autres emplacements syndiqués ou non.

Queen's University

L'Université procède à une évaluation des résultats de la révision législative de 1998 concernant le *Code canadien du travail*, Partie I, et des amendements ultérieurs. Des représentants du Congrès du travail du Canada et des Employeurs des transports et communications de régie fédérale font partie du comité directeur du projet. Ce projet, qui fera l'objet d'une présentation et d'un rapport imprimé, comprend un sondage mené auprès des principaux clients de la Partie I ainsi que des entrevues et/ou des discussions de petits groupes de représentants syndicaux-patronaux sélectionnés. Visitez le site Internet de l'Université (anglais seulement) à http://www.queensu.ca.

Société Radio-Canada *et* La Guilde canadienne des médias

Ce projet évalue le processus de gestion de la performance et du perfectionnement du personnel qui met l'accent sur une rétroaction et un encadrement réguliers des employés. Des membres du Comité national et plus de 60 comités mixtes locaux – formés de représentants des deux parties – participeront à cette évaluation. Les résultats seront accessibles au public via le site Internet de la Société Radio-Canada à http://www.radio-canada.ca.

Threads of Life *et* la Fédération du travail de l'Ontario *et* Industrial Accident Prevention Association of Ontario

Threads of Life est un organisme à but non-lucratif récemment mis sur pied afin de soutenir les familles ayant été affectées par une tragédie en milieu de travail telle un décès ou un accident. L'organisme a été inauguré le 14 avril 2003 lors d'une conférence en santé et sécurité au travail parrainée par l'Association pour la prévention des accidents industriels. Partout au Canada, les familles ont partagé leurs expériences et fait les premiers pas vers l'établissement d'une organisation nationale. De plus, des organisations patronales, syndicales et gouvernementales ont accordé leur soutien à cette initiative. Veuillez consulter le site Internet du groupe au http://www.threadsoflife.ca pour de plus amples informations.

University of Calgary

En liaison avec un comité directeur syndical-patronal, l'Université produira une vidéo de 30 minutes présentant les meilleures pratiques concernant les relations syndicales-patronales au Canada. Cette vidéo sera profitable aux employeurs et aux syndicats dans la mesure où elle mettra en évidence les pratiques qui ont réussi dans les autres entreprises, syndicats et industries. Les pratiques qui contribuent aux initiatives durables seront mises en relief. Visitez le site Internet de l'Université (anglais seulement) à http://www.ucalgary.ca.

Ville de Toronto *et* Toronto Professional Fire Fighters Association, section locale 3888	Ce projet pilote, mis en œuvre par la division du service des incendies de la ville de Toronto et la section locale 3888 de Toronto Professional Fire Fighters Association, vise à établir et à maintenir une approche de collaboration, basée sur les intérêts, pour tout ce qui concerne les relations de travail. Cette démarche sera présentée aux cadres intermédiaires et aux représentants syndicaux par le biais d'ateliers, de séances de formation et par l'élaboration de pratiques exemplaires au niveau des relations patronales-syndicales de collaboration.
Westfair Foods Limited *et* Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 247	Le projet a pour objectif d'élaborer un système de coopération patronale-syndicale et d'appuyer des solutions innovatrices proposées par les deux parties. Ce projet porte sur la sécurité en milieu de travail et consiste à attirer et conserver la main-d'œuvre et créer un environnement plus cohésif doté de meilleurs moyens de communication. La coopération entre les parties sera illustrée sous forme de vidéos, de manuels de formation et de procédures normalisées d'exploitation.

Pour de plus amples renseignements, veuillez communiquer avec le Programme de partenariat syndical-patronal, Service fédéral de médiation et de conciliation au (819) 997-3292 ou 1-800-563-5677 ou veuillez visiter leur site Web à

http://www.rhdcc.gc.ca, *cliquer sur :*
(1) Partenariat et programmes de financement,
(2) Partenariats du travail.

Service fédéral de médiation et de conciliation,
Programme du travail, Ressources humaines et Développement des compétences Canada

Bienvenue dans l'équipe!

Un groupe tripartite de Montréal reçoit un financement dans le cadre du Programme de partenariat syndical-patronal afin de créer une trousse de formation complète pour les femmes occupant des emplois non traditionnels

F.R.O.N.T. (Femmes regroupées en options non traditionnelles) est un organisme à but non lucratif bien établi, situé à Montréal, dont l'objectif consiste à améliorer la qualité de vie des femmes de métier ainsi que de celles qui occupent des emplois non traditionnels ou étudient dans ce domaine.

En collaboration avec ses partenaires, la Société de transport de Montréal et le Syndicat du transport et des employés des services d'entretien, F.R.O.N.T. a obtenu le financement d'un projet dans le cadre du Programme de partenariat syndical-patronal, afin de créer une trousse de formation complète pour les femmes exerçant dans des domaines non traditionnels.

Détails du projet

Le comité coordonnateur tripartite du projet comprenait des gestionnaires de la Société du transport de Montréal, des représentants du Syndicat du transport de Montréal (Service d'entretien de la STM – CSN) ainsi que des représentants de F.R.O.N.T. Le comité a établi deux objectifs principaux pour le projet :

- faciliter l'entrée et appuyer la présence des femmes dans des emplois non traditionnels;
- conscientiser tous les intervenants du milieu de travail par rapport aux femmes travaillant dans ces secteurs.

Grâce au financement de 40 000 $ du Programme de partenariat syndical-patronal, le groupe a élaboré du matériel didactique en soutien à une vidéo. Le but était de créer un outil de formation plus efficace et plus utile, tout en offrant une formation aux gestionnaires et aux représentants syndicaux quant à son utilisation. Lors de l'élaboration du matériel, le comité a également fait appel à des groupes de consultation afin d'en valider le contenu. La création d'une campagne publicitaire pour le lancement de la vidéo faisait également partie du projet.

Trousse de formation

Un guide pédagogique a été conçu pour les employeurs, les syndicats et le système scolaire. Le matériel a été élaboré de telle sorte qu'il peut s'adapter facilement à un cours d'une journée ou d'une demi-journée, ou encore à une discussion de deux heures. Les techniques de présentation suggérées sont décrites en détail et comprennent des ateliers, des discussions, des questions, des études de cas et des simulations.

Le guide pédagogique comprend trois modules de formation détaillés :

- Un avant-propos contenant des informations d'ordre général.
- Une présentation détaillée de la formation, y compris les questions d'ordre juridique; un

résumé des responsabilités et obligations; des mesures concrètes pour les employeurs, syndicats et conseillers pédagogiques. S'y trouvent également des renseignements sur les programmes disponibles au Québec, les diverses politiques (incluant de l'information sur l'établissement d'une politique en milieu de travail) et mesures de recours. Une composante additionnelle de la formation comprend des renseignements sur le mentorat, le jumelage et le réseautage.

- Une sélection d'outils logistiques comprenant une liste de contrôle d'atelier, une liste de matériaux de référence ainsi que quelques échantillons de formulaires.

Le matériel a été testé par deux groupes de consultation – l'un composé de représentants syndicaux, et l'autre, de gestionnaires – le matériel a été révisé en fonction des commentaires reçus.

La trousse de formation comprend aussi un cahier d'exercices du participant, la vidéo et le matériel d'appui pour une présentation PowerPoint ou sur rétroprojecteur.

Vidéo « Bienvenue dans l'équipe »

Le 17 juin 2004, F.R.O.N.T. lançait officiellement la vidéo de 25 minutes intitulé « Bienvenue dans l'équipe », lors d'un événement auquel de nombreux supporteurs, représentants officiels et membres des médias étaient invités. La vidéo a reçu un accueil favorable et a été reconnu comme partie intégrante d'une trousse de formation. Il s'agit d'une production de haute qualité mettant en scène des situations de travail simulées et des entrevues avec divers gestionnaires, représentants syndicaux et des femmes occupant des emplois non traditionnels.

Lors de cette soirée, Mme Suzanne Côté, vice-présidente de la CSN responsable des questions féminines, décrivait dans une allocution les difficultés éprouvées par les femmes dans des secteurs non traditionnels, les problèmes auxquels elles sont confrontées, et l'aide offerte par les diverses trousses de formation telles celle-ci. Des représentants des commissions scolaires ont également effectué des présentations et manifesté leur appui pour le projet. La trousse de formation étant maintenant terminée et le lancement de la vidéo suscitant un intérêt grandissant, F.R.O.N.T. s'est servi de cet « élan » pour introduire cette formation au sein d'autres compagnies, syndicats et commissions scolaires.

La vidéo et le matériel didactique sont disponibles, en français, auprès du groupe F.R.O.N.T. Des renseignements détaillés sur le projet sont disponibles, dans les deux langues officielles, auprès du Programme de partenariat syndical-patronal.

Pour de plus amples informations sur le groupe, veuillez consulter le site Internet de F.R.O.N.T. (Femmes regroupées en options non traditionnelles) au http://www.front.qc.ca.

Les positions et opinions exprimées dans le présent document ne sont pas nécessairement celles du Programme du travail.

Le projet a été rendu possible grâce à l'aide financière du Programme de partenariat syndical-patronal, Service fédéral de médiation et de conciliation, Programme du travail.
Téléphone : (819) 997-3292 ou 1-800-563-5677
Site Internet : **http://www.rhdcc.gc.ca,** *cliquer sur (1) Partenariat et programmes de financement, (2) Partenariats du travail.*

Partenariats sectoriels en matière de main-d'œuvre au Québec – Une évaluation positive

Jean Charest
École de relations industrielles
Université de Montréal

Introduction

Au Canada, il y a plus d'une décennie, de nombreuses analyses ont diagnostiqué des faiblesses majeures au niveau de l'engagement des acteurs patronaux et syndicaux dans le domaine de la formation (Porter 1991; CCMTP 1990; Conseil économique du Canada 1992). De manière générale, on constatait l'absence d'une « culture » de la formation chez ces acteurs; ce qui signifiait certes, un faible investissement monétaire en ce domaine, mais aussi l'absence de pratiques conjointes, de faibles liens avec les milieux de l'éducation, une faible organisation sectorielle ou régionale, et des liens ténus, voire ponctuels, avec les gouvernements sur ce sujet.

Les gouvernements ont cherché à réorienter les actions en matière de formation par le biais d'énoncés de politique rendus publics au début des années 90 (Emploi et Immigration Canada 1989; MMSRFP 1989). Ces énoncés, et leur insistance particulière sur le partenariat patronal-syndical, s'inscrivaient dans la foulée de nombreux constats au Canada qu'un tel partenariat était un élément souhaitable pour l'efficacité du marché du travail et la diffusion des politiques publiques dans les milieux de travail. Ainsi, les conclusions des rapports Dodge en 1980, Allmand en 1981, MacDonald en 1985 et DeGrandpré en 1989 soulignent la nécessité d'un partenariat patronal-syndical structuré (Charest 1998).

Le gouvernement du Québec a publié son propre énoncé de politique en 1991, suivi d'innovations politiques et institutionnelles particulières, dont la création de la Société québécoise de développement de la main-d'oeuvre en 1992, l'adoption de la Loi dite du 1 % en 1995, puis la transformation de la Société en Emploi-Québec en 1997, accompagnée de la création de la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT). L'énoncé de politique de 1991 et les innovations qui ont suivi visaient un objectif global : changer les comportements des acteurs (en premier lieu des acteurs patronaux et syndicaux) de manière à engager concrètement, et de façon durable, ces derniers dans la gestion ou la régulation conjointe de la formation. La stratégie gouvernementale a consisté à associer les acteurs patronaux et syndicaux dans l'ensemble de la démarche opérationnelle. Ainsi, ce sont les

Ce document a été présenté à la *Table ronde sur les partenariats émergeants, 40e congrès de l'Association canadienne de relations industrielles* (ACRI/CIRA), qui a été tenue à l'Université Dalhousie, à Halifax en Nouvelle-Écosse, du 31 mai au 2 juin 2003.

Le texte est en partie extrait de l'évaluation de la politique d'intervention sectorielle d'Emploi-Québec, 1995-2001 (septembre 2002), que nous avons réalisée pour le Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (Québec). Il s'inscrit par ailleurs dans des travaux plus généraux portant sur les nouvelles institutions du partenariat au Québec dans le cadre d'une recherche subventionnée par le Conseil de recherches en sciences humaines du Canada.

acteurs patronaux et syndicaux présents à la Société (et par la suite à la CPMT) qui ont produit, en 1995, une nouvelle politique d'intervention sectorielle qui visait à soutenir l'organisation des acteurs de l'entreprise en matière de formation, grâce au développement de comités sectoriels de main-d'œuvre dans tous les secteurs d'activité économique du secteur privé au Québec où les acteurs patronaux et syndicaux affichaient la volonté de créer un tel comité.

La logique poursuivie par le gouvernement du Québec, à travers ces innovations politiques et institutionnelles, était d'impliquer les acteurs de l'entreprise et leurs organisations dans la mise en place graduelle de leviers, outils et ressources permettant, à terme, de structurer l'organisation de la formation dans l'entreprise, de relever le niveau des investissements consentis à cet enjeu, d'assurer une meilleure articulation entre les acteurs patronaux et syndicaux, mais aussi du milieu de l'éducation, quant à leur vision et leurs stratégies en matière de formation. Notre analyse théorique de cette démarche s'inscrit dans la perspective du courant institutionnaliste qui établit des liens entre la politique publique (macro) et le changement de comportement des acteurs de l'entreprise (micro), par l'intermédiation des institutions (méso) qui impliquent les acteurs organisés des relations industrielles. C'est dans cette perspective que nous nous intéressons à l'ensemble des innovations partenariales au Québec depuis quelques années, afin de contribuer d'une part, au développement des connaissances relatives à la dynamique évolutive institutions/acteurs et, d'autre part, à l'évaluation de l'efficacité des politiques publiques au Québec, en regard du développement de la main-d'œuvre.

De manière plus précise, nous proposons ici un bref regard analytique sur la politique d'intervention sectorielle qui a conduit à la mise en place de 26 comités sectoriels au Québec. Dans l'ensemble, l'analyse révèle que cette politique a produit d'importants résultats, en quelques années seulement, dans le domaine du partenariat patronal et syndical visant le développement de la main-d'œuvre particulièrement parce que cette politique a laissé suffisamment d'autonomie aux acteurs pour qu'ils donnent l'impulsion et le dynamisme nécessaires à la vitalité de telles institutions. Néanmoins, le support et l'encadrement du gouvernement se sont avérés essentiels à la réussite de cette politique.

Politique d'intervention sectorielle adoptée en 1995

La politique d'intervention sectorielle a été adoptée par le conseil d'administration de la Société québécoise de développement de la main-d'œuvre à la fin de l'année 1995. Cette politique comptait sur l'approche sectorielle pour faire face à de nombreux enjeux sur le plan de la main-d'œuvre, mais aussi sur le plan économique. Le mandat octroyé aux comités sectoriels a été défini ainsi : « (...) favoriser et consolider le partenariat sur une base sectorielle, en collaboration avec les sociétés régionales et les ministères et organismes gouvernementaux concernés (le ministère de l'Industrie, du Commerce, de la Science et de la Technologie; le ministère de l'Éducation du Québec, le ministère du Développement des Ressources Humaines du Canada, etc.) dans le but de permettre une prise en charge par le milieu du développement des facteurs de compétitivité des entreprises et de la main-d'œuvre d'un secteur ». [SQDM 1995: 3]

De manière plus précise, ce mandat consiste à :

- *développer la formation continue : par la participation à la mise en œuvre de la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre; par l'identification des compétences actuelles et futures de la main-d'œuvre nécessaires pour exercer un métier ou une profession dans le secteur concerné, notamment dans le but de permettre la mise à jour et l'élaboration de programmes de formation; par l'identification des métiers et*

professions du secteur où il serait possible et souhaitable d'instaurer un régime d'apprentissage et de participer à son développement et à sa mise en œuvre;

- *identifier les besoins spécifiques d'un secteur en matière de gestion des ressources humaines et d'organisation du travail et développer des pistes et des moyens d'intervention pour répondre aux problématiques identifiées;*

- *élaborer des mesures pertinentes pour permettre la stabilisation de l'emploi et réduire le taux de chômage dans le secteur, tant celles qui touchent la main-d'œuvre, les entreprises ou la création d'emplois;*

- *prendre en compte les problématiques des clientèles cibles et proposer aux entreprises de leur secteur des pistes de solution lorsque ces clientèles constituent une proportion significative de la main-d'œuvre du secteur et/ou que des possibilités d'intégration ou de réintégration de ces clientèles au marché du travail peuvent être envisagées de façon réaliste dans le secteur;*

- *assurer, en cohérence avec ces mandats, la circulation de l'information auprès de l'ensemble des entreprises et des travailleurs du secteur concerné au Québec, notamment lors de la conception et de la réalisation des plans d'action sectoriels. (voir la Politique d'intervention sectorielle, SQDM, 1995: 3-4)*

Axée sur le partenariat, la mission des comités sectoriels était certes définie de façon plutôt large et même ambitieuse, à l'égard de sujets spécifiques, tels les facteurs de compétitivité des entreprises ou encore la réduction du chômage. Le mandat portait également sur les liens à établir entre les comités sectoriels, les entreprises et les travailleurs des différents secteurs. Cela représentait aussi, *a priori*, un défi de taille pour plusieurs secteurs d'activité économique, notamment les secteurs où le degré d'organisation interne des acteurs était peu élevé ou lorsque le nombre d'intervenants était très élevé. En outre, lors de l'adoption de la politique, quelques comités sectoriels existaient déjà et possédaient une expérience de plus de deux ans mais la plupart des secteurs visés devaient en fait bâtir une toute nouvelle dynamique de concertation sectorielle.

En regard des enjeux de la main-d'œuvre et du développement des secteurs, le modèle de l'approche sectorielle paraissait prometteur et bien fondé sur le plan logique. Cependant, il faut reconnaître qu'il n'était encore que théorique pour la plupart des secteurs et n'offrait aucune garantie quant à la faisabilité de son implantation. L'ampleur du défi (des défis) que devait relever cette nouvelle politique était telle que peu d'observateurs alors auraient envisagé la formation de 26 comités sectoriels à peine quelques années plus tard. Le scepticisme aurait été encore plus grand si l'on avait évoqué que ces comités mobiliseraient, de façon soutenue, plus de 300 partenaires privés du marché du travail pour leur gestion, dans une structure paritaire, le tout reposant sur l'implication volontaire et bénévole de ces « pionniers » de l'intervention sectorielle.

De manière plus précise, deux grandes dimensions de la politique d'intervention sectorielle ont été examinées, soit la mise en œuvre puis les effets et les répercussions. Ces deux dimensions de l'évaluation seront abordées tour à tour. L'analyse repose sur notre évaluation et implique divers intervenants gouvernementaux, patronaux, syndicaux et les directeurs des comités sectoriels ayant œuvré dans le cadre de la politique d'intervention sectorielle depuis 1995. Au total, 227 personnes ont été interviewées lors de cette évaluation, 22 études de cas de comités sectoriels et quatre rapports rédigés, dont un faisant état de l'évaluation globale de la politique d'intervention sectorielle (Charest 2002).

Liste des comités sectoriels de main-d'œuvre* et année de constitution

Secteur primaire :

- Comité sectoriel de main-d'œuvre de la production agricole (1995)
- Comité sectoriel de main-d'œuvre des pêches maritimes (1996)
- Comité sectoriel de main-d'œuvre en aménagement forestier (1997)

Secteur secondaire (ou de la transformation) :

- Centre d'adaptation de la main-d'œuvre de l'aérospatiale au Québec « CAMAD » (1983)
- Comité sectoriel de la sidérurgie du Québec (1995)
- Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie du caoutchouc du Québec (1997)
- Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie électrique et électronique (1996)
- Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie textile du Québec (1995)
- Comité sectoriel de main-d'œuvre de la chimie, de la pétrochimie et du raffinage (1995)
- Comité sectoriel de main-d'œuvre de la fabrication métallique industrielle (1995)
- Comité sectoriel de main-d'œuvre de la plasturgie « Plasticompétences » (1993)
- Comité sectoriel de main-d'œuvre des industries des portes et fenêtres, du meuble et des armoires de cuisine (1994)
- Comité sectoriel de main-d'œuvre des industries des produits pharmaceutiques et biotechnologiques du Québec « PharmaBio Développement » (1999)
- Comité sectoriel de main-d'œuvre des industries du bois de sciage (1993)
- Comité sectoriel de main-d'œuvre en transformation alimentaire (2001)

Secteur tertiaire (ou de services) :

- Conseil québécois des ressources humaines en culture (1999)
- Conseil québécois des ressources humaines en tourisme (1995)
- Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'économie sociale et de l'action communautaire (1997)
- Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'environnement (1996)
- Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie des services automobiles (1997)
- Comité sectoriel de main-d'œuvre des communications graphiques du Québec (1996)
- Comité sectoriel de main-d'œuvre des services de soins personnels (2000)
- Comité sectoriel de main-d'œuvre du commerce de détail (1996)
- Comité sectoriel de main-d'œuvre du commerce de l'alimentation (2000)
- Comité sectoriel de main-d'œuvre du transport routier au Québec « CAMO-Route » (1990)
- Comité sectoriel de main-d'œuvre en technologies de l'information et des communications « Technocompétences » (1998)

* Outre les comités sectoriels, mentionnons l'existence de quatre comités aviseurs et de deux comités d'intégration et de maintien en emploi dont les actions portent sur des clientèles cibles : le Comité pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes immigrantes; le Comité d'adaptation de la main-d'œuvre pour personnes handicapées; le Comité aviseur pour les travailleurs et travailleuses de 45 ans et plus; le Comité aviseur – Femmes; le Comité aviseur – Jeunes; le Comité aviseur pour la clientèle judiciarisée.

1995-2002 : période d'implantation de la politique

L'évaluation de la politique dresse un premier constat d'ensemble : la période 1995-2002 doit être considérée globalement comme la période d'implantation de la politique et cette étape déterminante a été franchie avec beaucoup de succès. En effet, pour la plupart des comités, il s'agissait d'une période de naissance ou d'émergence au cours de laquelle les énergies premières ont été consacrées à la structuration interne du partenariat sectoriel.

Regrouper des acteurs, les mobiliser bénévolement autour d'un projet ambitieux et souvent sans précédent dans le secteur, se doter de ressources humaines appropriées pour le fonctionnement de base, établir les règles de fonctionnement, circonscrire son secteur, s'informer sur la politique et le soutien du gouvernement comme tel, apprendre à travailler ensemble sur des bases consensuelles, élargir graduellement la participation, avoir une stratégie de pénétration de son secteur ainsi qu'une stratégie d'action, sont autant d'éléments fondamentaux auxquels les comités ont dû consacrer du temps et des énergies, avant de procéder à une étape plus opérationnelle visant des résultats pour les milieux de travail eux-mêmes. Les comités plus anciens avaient déjà réussi ou amorcé cette phase initiale de structuration interne, même s'ils devaient entreprendre l'apprentissage de la nouvelle politique; toutefois, peu de comités s'étaient déjà lancés dans la phase des activités externes.

Les études de cas réalisées ne permettent pas de déterminer une durée exacte de la phase de structuration interne des comités, celle-ci pouvant varier en fonction de divers éléments identifiés du moins en partie (ex., nombre d'entreprises du secteur et leur répartition géographique, niveau d'organisation et de concertation des acteurs sectoriels, importance perçue du rôle de la main-d'œuvre comme facteur de compétitivité, etc.). Il ne s'agit pas non plus de proposer un découpage temporel strict entre la phase de mise en œuvre et la phase des résultats externes. L'expérience démontre que les deux s'emboîtent, voire se renforcent mutuellement, et pour la plupart des comités, les réalisations tournées vers l'industrie et vers les milieux de travail ont débuté assez tôt dans leur processus de développement. Cependant, le défi de construire les bases d'un partenariat sectoriel fondé sur une contribution bénévole et volontaire des acteurs n'est pas une histoire de mois, mais d'années. En ce sens, l'évaluation indique que la mise en œuvre d'une telle politique occupe certainement les premières années de son lancement. En outre, même après cinq ou six ans, la politique n'est pas encore réalisée pleinement quant à sa mise en œuvre dans plusieurs comités, mais aussi entre les divers acteurs privés eux-mêmes, les acteurs publics et entre ces deux catégories de participants.

Bref, même si la phase de structuration interne n'est pas entièrement achevée, l'évaluation révèle que la phase du modèle théorique est franchie. En 2002, l'intervention sectorielle a pris forme dans 26 comités sectoriels auxquels s'ajoutent quatre comités aviseurs et deux comités d'intégration et de maintien en emploi. Emploi-Québec compte une Direction générale adjointe à l'intervention sectorielle – dont une vingtaine de professionnels dédiés à l'intervention sectorielle – appuyée par la Commission des partenaires du marché du travail. Pour sa part, la Commission des partenaires du marché du travail fait de l'intervention sectorielle un des fers de lance de sa politique de partenariat, l'autre étant le partenariat avec les régions. Aussi, des centaines d'employeurs et de représentants des travailleurs consacrent du temps et de l'énergie pour mener cette politique d'intervention sectorielle, avec l'appui des ressources gouvernementales directement ou partiellement impliquées dans sa réalisation. L'évaluation souligne plusieurs facteurs critiques de la réussite de la mise en œuvre de la politique, dont voici quelques-uns :

- La reconnaissance des comités sectoriels selon un découpage des secteurs d'activité économique qui suit sensiblement le Système

de classification des industries de l'Amérique du Nord. Cela permet de garder le nombre de comités sectoriels à un niveau assez restreint pour en faciliter les coordinations au sein de la politique d'intervention sectorielle, et de faciliter l'identification des clientèles ciblées en fonction des découpages statistiques traditionnellement utilisés. (La Commission des partenaires du marché du travail, qui autorise la création d'un comité sectoriel, a identifié 43 secteurs d'activités économiques pour les fins de l'intervention sectorielle).

- Par ailleurs, une certaine souplesse doit permettre aux partenaires d'un comité de cibler et prioriser les sous-secteurs et les clientèles à atteindre dans leur secteur.

- La politique d'intervention sectorielle a obligé les comités à s'incorporer en tant qu'organismes à but non lucratif, ce qui a notamment conduit à la définition de politiques et de modes de fonctionnement internes qui balisent la vie du comité, dont l'importante règle du fonctionnement par consensus. Ces politiques et règles, qui comportent certaines variantes d'un comité à un autre, sont essentielles au bon fonctionnement de la politique d'intervention sectorielle et à la gouvernance interne des comités.

- La stabilité du financement public est essentielle pour le fonctionnement des comités et pour assurer leurs activités externes. Ce financement est octroyé par Emploi-Québec sur la base d'une planification triennale des activités de chaque comité sectoriel et il est rattaché à une présentation annuelle des activités réalisées de chaque comité. Pour l'année 2000-2001, le budget octroyé aux 26 comités sectoriels, aux comités aviseurs, et aux comités d'intégration et de maintien en emploi s'élevait à 13,4 millions de dollars. Par ailleurs, certains comités réussissent à se financer aussi en partie par le biais de certaines de leurs activités auprès des entreprises et des clientèles.

- Le développement d'une expertise sectorielle et d'un rayonnement professionnel propre au comité, notamment en la personne qui occupe la fonction de coordination ou de direction générale. Ainsi, la compétence et le dynamisme de cette personne, centrale à la vie du comité, sont des facteurs importants de son développement. Par ailleurs, les ressources humaines propres aux comités sectoriels sont en général limitées à quelques personnes seulement (deux à trois; le plus important en nombre étant près de la dizaine de personnes salariées).

- Une représentativité large, et la plus complète possible, des acteurs patronaux et syndicaux du secteur, et une capacité de prise en charge des intérêts de toutes les composantes du secteur (main-d'œuvre syndiquée et non-syndiquée; grandes et petites entreprises; etc.). La représentativité doit aussi évoluer avec la réalité du secteur et la reconnaissance graduelle du comité en tant qu'entité sectorielle. Cette représentativité doit être approuvée par une instance centrale (en l'occurrence, la Commission des partenaires du marché du travail).

- Une stratégie de mobilisation des acteurs du secteur autour des diagnostics et des plans d'action afin de faire partager une vision sectorielle essentielle à la consolidation des activités du comité.

- Une stratégie de communication intégrée pour promouvoir l'intervention sectorielle, stratégie impliquant Emploi-Québec, la Direction générale adjointe à l'intervention sectorielle, la Commission des partenaires du marché du travail et les comités eux-mêmes. Cette stratégie doit viser l'établissement de la politique (sa reconnaissance, son rayonnement) tant à l'interne de la structure gouvernementale qu'auprès de la clientèle des secteurs. À cet effet, nous avons constaté que même après six ans, la politique et les comités étaient parfois méconnus, même au sein de l'appareil gouvernemental.

- Des partenariats entre les acteurs qui reposent sur des mandats clairs et complémentaires, identifient les bénéfices respectifs pour les acteurs et s'appuient sur des modalités de collaboration établies par les parties concernées (par exemple, entre les comités sectoriels, les conseils sectoriels canadiens, les différents ministères, les associations patronales ou syndicales déjà présentes dans le secteur, les structures régionales d'Emploi-Québec, etc.). Le partenariat sectoriel et régional apparaît particulièrement crucial à cet égard, vu la convergence des mandats et les potentiels pour les clientèles visées, grâce à la mise en commun des ressources disponibles, tant au niveau sectoriel que régional. Ce partenariat sectoriel et régional était loin d'être établi même après six ans d'application de la politique.

- La stabilité des conseillers affectés à l'intervention sectorielle (fonctionnaires de la Direction générale adjointe) et leur contribution à tous les aspects de la vie des comités sectoriels et à la mise en œuvre de la politique sont aussi des facteurs importants. La qualité de leurs interventions, et de leurs rapports avec les comités, et l'ensemble des ressources dédiées aux clientèles constituent des facteurs déterminants dans la mise en œuvre de la politique. Nous avons souvent noté un fort taux de roulement de ces conseillers au cours des six premières années.

- Un leadership et un soutien politique fort de la part d'Emploi-Québec, et plus spécifiquement de la Direction générale adjointe à l'intervention sectorielle concernant le rôle des comités sectoriels, demeure enfin une condition de l'amélioration de l'approche d'intervention sectorielle. Les acteurs du milieu comptent sur cette coordination pour appuyer leurs efforts.

Résultats tangibles du partenariat sectoriel

Bien que la période 1995-2002 ait été reconnue comme la phase d'implantation de la politique, les réalisations à l'externe sont déjà nombreuses et diversifiées et atteignent une partie des clientèles visées. En fait, les réalisations accompagnent bien souvent la mise en œuvre de la politique et la facilitent,car il est plus simple de faire connaître et d'implanter l'approche sectorielle lorsque des accomplissements tangibles témoignent de son bien-fondé. Elles renforcent les convictions des premiers participants et contribuent à « confondre les sceptiques » pour reprendre une expression consacrée.

En ce sens, il faut encourager l'exécution des mandats opérationnels tournés vers les clientèles assez tôt dans l'émergence des comités, en ciblant des projets atteignables à brève échéance et qui rassemblent les membres. *A contrario*, les comités doivent éviter, surtout dans leurs toutes premières années, d'en faire trop en travaillant simultanément sur de nombreux projets pour leur secteur. Ainsi, de jeunes comités ont causé un certain essoufflement des partenaires et un manque d'assises qui semblaient les écarter quelque peu de leurs buts. L'expérience démontre que la réussite des activités sectorielles prend forme avec l'accumulation de réalisations concrètes.

Globalement, l'évaluation a indiqué que la politique d'intervention sectorielle a soutenu de nombreuses activités au sein des comités sectoriels, en particulier dans le domaine du développement de la main-d'œuvre. Il s'agit d'un acquis important, surtout dans le contexte d'une jeune politique, compte tenu de l'envergure des défis à relever, au moyen de ressources humaines somme toute assez limitées dans les comités sectoriels. Même si la contribution est inégale d'un secteur à un autre, la mesure des résultats souvent problématique, illustrant le caractère partiel dans l'atteinte des mandats, on peut dire que la phase des effets et des répercussions dans les milieux de travail et dans l'appareil gouvernemental est solidement ancrée. L'expérience a démontré,

au fil du temps, que des comités comme le Centre d'adaptation de la main-d'œuvre de l'aérospatiale au Québec, ou le Comité sectoriel de main-d'œuvre du transport routier au Québec, sont devenus des clés du développement de la main-d'œuvre dans leur secteur respectif, des lieux de concertation et d'arrimage de tous les acteurs reliés à ce mandat, même si ces comités sont les premiers à affirmer que le travail de partenariat est en constante transformation et demande des efforts continus.

Ainsi, on peut dire que l'approche sectorielle produit d'importants résultats tangibles et conformes au mandat initial :

- Elle permet la production, la mise en forme et la circulation d'informations essentielles au développement de la main-d'œuvre et des secteurs.

- Elle contribue au développement, chez les partenaires, d'une « vision sectorielle » des enjeux et des solutions qui les amènent à dépasser leur propre dynamique spécifique (patronale ou syndicale) et souvent trop locale (leur entreprise ou leur syndicat).

- Elle permet de traduire cette vision dans une approche stratégique de développement de la main-d'œuvre, avec des outils et des moyens novateurs qui alimentent l'action sectorielle et aident les acteurs dans les milieux de travail.

- Elle génère un partenariat et de nouvelles pratiques entre les acteurs, au sein d'une forme institutionnelle unique dans les secteurs au Québec.

- Elle contribue au développement des qualifications de la main-d'œuvre et au développement des éléments fondamentaux d'une approche de formation continue dans les secteurs (valorisation des emplois et de la formation continue, contribution au régime d'apprentissage et de qualification, définition de normes professionnelles, description de métiers, identification des compétences actuelles et futures de la main-d'œuvre, identification des lieux et des programmes de formation, identification des formateurs, révision des programmes, etc.).

- Elle facilite la prise de contact et le rayonnement auprès des clientèles étudiantes dans la perspective d'assurer une relève de qualité dans les secteurs.

Réalisations des comités sectoriels en 2000-2001

Activités	Nombre	En %
Développement de la formation continue dans les entreprises	117	20,8
Identification des besoins en GRH et stabilisation de l'emploi	25	4,4
Élaboration de mesures visant la stabilisation en emploi	12	2,1
Prise en compte de la problématique des clientèles cibles	24	4,3
Circulation de l'information	234	41,6
Identification des besoins en développement de la main-d'œuvre et mise en œuvre de plans d'action ou de formation	151	26,8
Total	**563**	**100,0**

Source : *Bilan des réalisations des comités sectoriels de main-d'œuvre et des comités d'intégration et de maintien en emploi*, Direction générale adjointe à l'intervention sectorielle, Emploi-Québec, février 2002, p.8.

- Elle contribue à soutenir bon nombre de milieux de travail dans la prise en charge des enjeux de la main-d'œuvre et du développement des entreprises (y compris, par exemple, pour l'application de la Loi dite du 1 %).

- Elle rapproche les pôles essentiels du partenariat en regard de l'emploi tels les milieux de travail, les milieux de l'éducation et les milieux gouvernementaux voués au développement économique et de l'emploi. À cet égard, le rapprochement entre les milieux de l'éducation et le monde du travail constitue une belle réussite des comités sectoriels.

Politique d'intervention sectorielle : une politique faite pour les acteurs du marché du travail, une politique vivante, une politique à poursuivre

La politique d'intervention sectorielle a été introduite en 1995-1996 il y a maintenant huit ans, période relativement courte dans l'histoire d'une politique publique qui, de surcroît, proposait autant d'innovations aux acteurs privés et publics du marché du travail et comportait un programme aussi vaste, voire ambitieux. L'intervention sectorielle est complexe, elle met en relation des intervenants de diverses provenances, aux cultures organisationnelles variées et avec des ports d'attache souvent autres que l'intervention sectorielle elle-même. L'approche sectorielle vise une concertation entre les acteurs des secteurs privé et public, les institutions, les ministères, les directions d'Emploi-Québec, et ce dans un environnement lui-même complexe compte tenu des mécanismes associés au développement de la main-d'œuvre. Tous ces éléments ne pouvaient pas se transformer en « génération spontanée » du partenariat sectoriel, mais ont plutôt renforcé cette approche de développement de la main-d'œuvre et ont contribué à faire de la politique d'intervention sectorielle, une « politique vivante ».

En ce sens, il faut retenir de notre évaluation que la politique d'intervention sectorielle était d'abord et avant tout une politique conçue pour les acteurs du marché du travail, et force est de constater qu'il s'agit d'une réussite à ce chapitre en particulier. La réponse, la persévérance et la maturité dont ont fait preuve les diverses catégories d'acteurs constituent sans doute une clé de la réussite des partenariats sectoriels. Cette diversité des acteurs et de l'environnement nécessite par ailleurs que la politique d'intervention sectorielle soit soutenue par un leadership fort au sein d'Emploi-Québec. Les acteurs ont besoin d'être appuyés par le gouvernement dans leurs démarches de développement du partenariat et de développement de la main-d'œuvre. Sans un tel soutien politique et financier, il y a fort à parier que la politique d'intervention sectorielle au Québec n'aurait pu se développer, ce qui demeure sans doute une conclusion valable pour la poursuite de cette politique dans les prochaines années.

Bibliographie

CENTRE CANADIEN DU MARCHÉ DU TRAVAIL ET DE LA PRODUCTIVITÉ. 1990. *Rapport des groupes de travail sur la Stratégie de mise en valeur de la main-d'oeuvre.* Ottawa : CCMTP.

CHAREST, Jean. 1998. *Restructuration économique, transformations des relations industrielles et innovations institutionnelles : configuration, émergence et impacts des initiatives sectorielles dans les contextes canadien et québécois.* Thèse de doctorat en relations industrielles (Université Laval), 634 p.

——. 2002 (septembre). *Évaluation de la politique d'intervention sectorielle d'Emploi-Québec 1995-2001. Rapport final.* Québec : Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, Direction générale adjointe de la recherche, de l'évaluation et de la statistique.

CONSEIL ÉCONOMIQUE DU CANADA. 1992. *Les chemins de la compétence, Éducation et formation professionnelle au Canada.* Ottawa : Approvisionnements et Services Canada.

DIRECTION GÉNÉRALE ADJOINTE À L'INTERVENTION SECTORIELLE (EMPLOI-QUÉBEC). 2002. *Bilan des réalisations des comités sectoriels de main-d'œuvre et des comités d'intégration et de maintien en emploi.* Québec : Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

EMPLOI ET IMMIGRATION CANADA. 1989. *Le nouveau mode d'emploi : énoncé de politique : une stratégie de mise en valeur de la main-d'oeuvre canadienne.* Préparé par les Affaires publiques et Politique stratégique et planification. Ottawa : Emploi et Immigration Canada.

MINISTÈRE DE LA MAIN-D'OEUVRE, DE LA SÉCURITÉ DU REVENU ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE. 1989. *Partenaires pour l'avenir : une stratégie de développement et de mise en valeur de la main-d'oeuvre pour les années 1990.* Position commune des provinces et territoires. Québec : MMSRFP.

PORTER, Michael E. 1991. *Le Canada à la croisée des chemins. Les nouvelles réalités concurrentielles.* Ottawa : Approvisionnements et Services.

SOCIÉTÉ QUÉBÉCOISE DE DÉVELOPPEMENT DE LA MAIN-D'ŒUVRE. 1995. *Se prendre en main. Politique d'intervention sectorielle.* 26 octobre, Québec : SQDM.

MODÈLE NATIONAL D'INTERVENTION

Promouvoir la santé et la sécurité dans les milieux de travail

Communications, Programme du travail
Ressources humaines et Développement des compétences Canada

Le Programme du travail continue d'être un chef de file en matière de santé et de sécurité au travail. En effet, il a créé l'an dernier un Modèle national d'intervention visant à promouvoir la santé et la sécurité dans les milieux de travail qui relèvent de la compétence fédérale.

Les modifications apportées à la partie II du *Code canadien du travail*, qui traite de la santé et de la sécurité au travail, sont entrées en vigueur en 2000. Ces modifications reposaient sur un important principe sous-jacent, à savoir renforcer le système de responsabilité interne en ce qui concerne la santé et la sécurité au travail et favoriser l'atteinte d'un niveau plus élevé de respect volontaire du *Code*.

Pour ce faire, le Programme du travail a décidé d'examiner les stratégies d'interventions qui ont été adoptées ailleurs au Canada et à l'étranger. Cet examen a permis de faire, entre autres, les observations suivantes :

- L'inspection des lieux de travail est l'une des interventions les plus efficaces.
- On obtient de meilleurs résultats au chapitre de la prévention en mettant l'accent, dans un secteur d'activité donné, sur les employeurs et sur les lieux de travail où le risque d'accidents de travail est le plus élevé.
- Le risque d'accidents de travail est habituellement défini au moyen d'indicateurs comme le taux de fréquence, le taux d'incidence, le taux de prévalence et l'indice de gravité des accidents.

Ces observations ont mené à l'élaboration du Modèle national d'intervention, une procédure d'évaluation des composantes liées à la santé et à la sécurité au travail qui sert de cadre aux employeurs et leur permet de combler les lacunes relevées.

Au départ, le Modèle a servi de projet pilote dans quatre régions. Par la suite, on a élaboré un modèle national d'intervention pour veiller à ce qu'une méthode fiable et uniforme soit utilisée dans l'ensemble du pays.

Le Modèle d'intervention comprend les six étapes suivantes :

Sélection des employeurs – Il est important que le processus de sélection du Programme du travail soit fiable et transparent. On utilise diverses sources d'information pour déterminer quelles activités comportent le plus grand risque d'accidents de travail ou de maladies professionnelles, et quels lieux de travail présentent le risque d'accidents le plus élevé.

Participation des employeurs – Cette étape comprend une rencontre sur place avec l'employeur pour lui expliquer les procédures et pour obtenir sa participation. Il s'agit d'une phase importante parce que la participation des employeurs doit être volontaire et axée sur la prévention et sur l'éducation.

Évaluation et élaboration des programmes de santé et de sécurité au travail – Pendant cette étape, on effectue une évaluation préliminaire des composantes liées à la santé et à la sécurité au travail. Selon les résultats de cette évaluation, des agents du Programme du travail donneront des outils et de l'aide aux employeurs. Le but n'est pas de donner à ces derniers de la formation sur la façon de se conformer au *Code canadien du travail*, mais plutôt de leur fournir les renseignements et les outils nécessaires pour les aider à se conformer.

Évaluation de la santé et de la sécurité au travail – Évaluation formelle des caractéristiques suivantes du milieu de travail : procédures de travail sécuritaires; éducation et formation en matière de santé et de sécurité; enquêtes sur les situations dangereuses/consignation au dossier et établissement de rapports; représentants en matière de santé et de sécurité, comité de santé et sécurité au travail, et comité d'orientation; processus de règlement interne des plaintes.

Analyse et plan d'action concernant la santé et la sécurité au travail – Cette phase consiste à analyser les renseignements compilés jusqu'à maintenant et à aider l'employeur à établir des objectifs lui permettant de satisfaire aux exigences du *Code*. Le respect des critères d'évaluation sert d'indicateur de la réussite possible du programme de santé et de sécurité au travail d'un milieu de travail donné.

Maintien du programme de santé et de sécurité au travail – Le Programme du travail surveille l'exécution du programme de santé et de sécurité au travail afin de déterminer le degré de réussite des interventions effectuées et la fréquence des interventions futures.

Il est à signaler que la mise en œuvre du Modèle d'intervention dans les milieux de travail doit se faire de façon complètement volontaire. Il s'agit d'une approche collaborative et non conflictuelle visant à donner une expérience positive à tous les intervenants et à favoriser l'établissement d'un système interne de responsabilité efficace dans les milieux de travail désignés.

L'objectif général est de mettre l'accent sur les employeurs et sur les secteurs où le risque est élevé ainsi que de collaborer avec les employeurs et les employés pour les aider à mieux résoudre les questions liées à la santé et à la sécurité de façon rapide, efficace et autonome. En outre, il ne s'agit pas d'évaluer ni de procéder à une vérification des lieux de travail à des fins de conformité, mais plutôt d'effectuer une évaluation et d'élaborer un plan de travail visant à combler les lacunes relevées.

Voilà, en somme, la base du Modèle national d'intervention en matière de santé et de sécurité qui commence à être mis en œuvre partout au Canada.

Même s'il s'agit d'une démarche relativement nouvelle, le Modèle national d'intervention a déjà été mis en œuvre dans des milieux de travail choisis à l'échelle du pays et les résultats préliminaires sont

très prometteurs. Les employeurs reconnaissent qu'il est important d'adopter une démarche proactive pour rendre les milieux de travail plus sécuritaires, plus sains et, par conséquent, plus productifs. Les employés et leurs représentants reconnaissent qu'il est important d'adopter une approche proactive et collaborative pour régler les problèmes relatifs à la santé et à la sécurité dans le milieu de travail.

Le Modèle fournit aux employeurs et aux employés une autre façon de collaborer à l'amélioration des politiques et des procédures en matière de santé et de sécurité qui répondent à leurs besoins particuliers. Les intervenants du milieu de travail peuvent concentrer leurs efforts sur les secteurs où les besoins sont les plus grands et qui présentent le plus d'avantages.

Certains changements récents à la législation du travail au Canada

Projets de loi et textes réglementaires adoptés

MICHEL GAUVIN, CHARLES PHILIPPE ROCHON et ANNICK DELISLE
Analyse de la législation du travail
Politique stratégique et Affaires internationales du travail
Programme du travail, Ressources humaines et Développement des compétences Canada

Colombie-Britannique : Modifications au *Règlement sur les normes d'emploi (Employment Standards Regulation)*; Règlement de la Colombie-Britannique 257/2004 pris en vertu de la *Loi sur les normes d'emploi (Employment Standards Act)*; Gazette officielle, partie 2, du 3 août 2004

Ce règlement, approuvé et ordonné le 10 juin 2004, a ajouté un nouvel article au *Règlement sur les normes d'emploi* (article 40.2). Les entrepreneurs en main-d'œuvre agricole sont maintenant soustraits, à l'égard des travailleurs agricoles à leur service, de l'application de l'article 20 de la *Loi sur les normes d'emploi*, lequel traite de la manière dont les employeurs doivent verser les salaires.

Au lieu, une nouvelle disposition du *Règlement sur les normes d'emploi* précise qu'un entrepreneur en main-d'œuvre agricole doit payer les travailleurs agricoles à son service en dollars canadiens et qu'il doit déposer leur salaire directement dans leur compte bancaire.

Manitoba : *Loi sur la protection de la santé des non-fumeurs (modification de diverses dispositions législatives)*; le projet de loi 21 sanctionné le 10 juin 2004

À compter du 1er octobre 2004, la *Loi 21* apporte des modifications à la *Loi sur la protection de la santé des non-fumeurs* en donnant une portée plus vaste à l'interdiction de fumer dans les « endroits publics fermés », y compris les édifices à bureaux, les restaurants et les établissements de santé, auxquels s'ajoutent les locaux visés par une licence et les autres endroits identifiés par règlement. Il est également interdit de fumer dans les lieux de travail intérieurs et dans les véhicules utilisés pour le travail qui transportent deux employés ou plus. Il existe toutefois quelques exceptions. Par exemple, les conseils d'administration ou les propriétaires de certaines habitations collectives, comme par exemple les foyers de soins personnels ou autres établissements de soins prolongés, peuvent aménager des fumoirs à l'intention des patients ou des résidents, et les chambres d'hôtels peuvent être désignées à titre de chambres pour fumeurs. La nouvelle *Loi* contient des exigences concernant les fumoirs.

Veuillez noter que cet article fait état de la législation dans le domaine du travail adoptée ou promulguée avant le 7 septembre 2004.

Par ailleurs, les propriétaires de locaux ou de véhicules où il est interdit de fumer sont tenus de placer des affiches faisant état de cette interdiction et de veiller à ce que personne ne fume dans ces endroits ou véhicules.

Des dispositions ont en outre été ajoutées en ce qui a trait aux inspecteurs et à leurs pouvoirs en vertu de la *Loi sur la protection de la santé des non-fumeurs*. Il est interdit aux employeurs de prendre des sanctions contre les employés qui communiquent des renseignements de bonne foi concernant l'exécution de la Loi ou des règlements. Des amendes minimales sont prévues en ce qui a trait aux infractions à la *Loi* (auparavant, celle-ci ne prévoyait que des amendes maximales).

De plus, la *Loi sur la sécurité et l'hygiène du travail* (LSHT) a été modifiée de manière à permettre au gouvernement d'adopter des règlements concernant l'interdiction de fumer dans les lieux de travail, y compris assimiler les infractions à la *Loi sur la protection de la santé des non-fumeurs* ayant trait aux lieux de travail et aux infractions que vise la LSHT en ce qui concerne les ordres d'amélioration.

Nouveau-Brunswick : *Loi modifiant la Loi sur les droits de la personne*; le projet de loi 24 sanctionné le 30 juin 2004

Ce projet de loi privé modifiera la *Loi sur les droits de la personne* du Nouveau-Brunswick en ajoutant la « condition sociale » ainsi que les convictions et les activités politiques aux autres motifs de discrimination illicites prévus par cette loi. Celle-ci interdit présentement la discrimination en matière d'emploi ainsi qu'à d'autres égards – sauf lorsque celle-ci se fonde sur des qualifications réellement requises – en raison de la race, de la couleur, des croyances, de l'origine nationale, de l'ascendance, du lieu d'origine, de l'âge, d'une incapacité physique, d'une incapacité mentale, de l'état matrimonial, de l'orientation sexuelle ou du sexe. Ces modifications entreront en vigueur le 31 décembre 2004, à moins qu'elles ne soient proclamées plus tôt par le lieutenant-gouverneur en conseil.

Nouveau-Brunswick : *Loi concernant le magasinage le dimanche*; le projet de loi 38 sanctionné le 30 juin 2004

Ce projet de loi modifiera la *Loi sur les jours de repos* (LJR), la *Loi sur les normes d'emploi* (LNE) et la *Loi sur les municipalités* afin de donner aux municipalités le pouvoir de réglementer l'ouverture des commerces le dimanche sur leur territoire.

Le système de permis actuel, en vertu duquel la Commission des emprunts de capitaux par les municipalités peut exempter de l'obligation de fermer les dimanches certains petits commerces au détail ainsi que les régions du Nouveau-Brunswick qu'elle désigne en tant que régions touristiques, sera aboli. La disposition concernant les autorisations d'exemption par le ministre responsable de la LJR à l'occasion de festivals sera également révoquée.

Les municipalités se verront accorder le pouvoir de prendre des règlements municipaux afin de permettre ou d'interdire le magasinage le dimanche (à moins qu'un dimanche ne coïncide avec un jour de repos prescrit par la LJR) et d'établir les heures d'ouverture des commerces au détail, le cas échéant. Lorsque certaines conditions sont remplies, le ministre de l'Environnement et des Gouvernements locaux pourra émettre un permis autorisant l'exploitation de commerces au détail le dimanche dans un district de services locaux ou une communauté rurale.

D'autres modifications apportées à la LJR dispenseront les commerces de détail associés aux activités se rapportant aux sports, à la récréation, à l'amusement ou au divertissement – lesquelles sont déjà exemptées – de l'obligation de fermer le dimanche ou lors des jours de repos prescrits. Une exemption similaire s'appliquera à un commerce ou une industrie qui est par nécessité en activité

continue (présentement, un tel type de commerce ou d'industrie doit obtenir une autorisation de la Commission des emprunts de capitaux par les municipalités pour être exclu de l'application de la LJR). De plus, une personne pourra exercer le dimanche – y compris un dimanche qui est également un jour de repos prescrit – une activité généralement prohibée par la LJR (p. ex., exploiter un commerce de détail) sans être obligée d'obtenir une autorisation préalable si, pour des raisons de conscience ou de religion, cette personne ne peut exercer cette activité l'un des autres jours de la semaine.

Une modification corrélative sera apportée à l'article 17.1 de la LNE. Conséquemment, le droit de refuser de travailler le dimanche s'appliquera aux salariés travaillant dans un commerce de détail ou dans une partie d'un commerce de détail qui est exempté de l'application de la LJR uniquement en vertu d'un règlement municipal ou d'un permis ministériel délivré à un district de services locaux ou à une communauté rurale.

Enfin, une autorisation d'exemption délivrée en vertu de la LJR à l'égard d'une région touristique donnée continuera de s'appliquer pendant un an à compter de la date d'entrée en vigueur du projet de loi 38. Cependant, même si la période d'un an n'est pas écoulée, une telle autorisation sera annulée dès l'entrée en vigueur d'un règlement municipal ou la délivrance d'un permis ministériel permettant (ou interdisant) l'ouverture des commerces le dimanche dans cette région.

Le projet de loi 38 entrera en vigueur à la date ou aux dates fixées par proclamation.

Nouveau-Brunswick : *Loi sur les endroits sans fumée*; le projet de loi 75 sanctionné le 30 juin 2004

Cette loi entrera en vigueur, en tout ou en partie, par voie de proclamation. Elle interdira de fumer dans certains lieux, comme les endroits publics fermés (y compris les bars et les restaurants), les lieux de travail intérieurs et les véhicules utilisés dans le cadre d'un emploi, ayant à leur bord deux employés ou plus.

Dans les établissements où les gens vivent en groupe, tels les foyers de soins et les foyers collectifs, il sera permis de fumer dans des pièces désignées comme fumoirs, lorsque celles-ci rencontrent les exigences prescrites par règlement.

Un gérant ou un employeur devra s'assurer que personne ne fume dans un endroit, une aire ou un véhicule dont il a le contrôle si cela est interdit par la *Loi*.

On devra afficher conformément aux règlements des avis qui indiquent l'interdiction ou la permission de fumer. De plus, un gérant ou un employeur ne pourra permettre la présence de cendriers ou de tout autre récipient semblable dans tout endroit ou aire, dont il a le contrôle, où, en application de la *Loi*, il est interdit de fumer.

Un employeur devra prendre toutes les précautions raisonnables afin d'assurer que l'exposition des employés à la fumée aux endroits où il est permis de fumer, soit minimisée.

Le ministre de la Santé et du Mieux-être pourra nommer ou désigner des inspecteurs aux fins d'assurer la conformité avec la *Loi* et les règlements. Les inspecteurs auront notamment le pouvoir d'émettre des ordres d'obtempérer.

Ceux qui commettent des infractions à la *Loi* seront passibles d'amendes.

À la suite d'une modification à la *Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail* (LHST), un employé qui a invoqué l'application de la *Loi sur les endroits sans fumée* ou de ses règlements ou encore d'un ordre émis en vertu de cette loi relativement à un lieu de travail assujetti à la LHST sera protégé contre toute mesure discriminatoire ou menace de prendre une telle mesure, tout geste d'intimidation et toute contrainte à son égard motivé par cet acte de l'employé.

Nouvelle-Écosse : Proclamation des articles 2 et 15 à 20 de la *Loi de 2004 concernant l'administration de la justice (Justice Administration Amendment (2004) Act)*; Gazette officielle, partie II, du 20 août 2004

Les modifications au *Code des normes du travail (Labour Standards Code)*, dont le sommaire apparaît dans le numéro précédent de la *Gazette du travail*, sont entrées en vigueur le 30 juillet 2004.

Ontario : *Loi de 2004 modifiant la Loi sur les normes d'emploi (congé pour obligations familiales de nature médicale)*; le projet de loi 56 sanctionné le 29 juin 2004

La Loi de 2004 modifiant la Loi sur les normes d'emploi (congé pour obligations familiales de nature médicale) (la *Loi*) a ajouté de nouvelles dispositions relatives au congé pour obligations familiales de nature médicale à la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* (LNE 2000), semblables aux dispositions mises en vigueur par le gouvernement fédéral concernant le congé de soignant. En outre, les dispositions de la *Loi* reflètent une décision rendue par la Cour d'appel de l'Ontario[1] permettant aux partenaires de même sexe de se marier. En conséquence, la *Loi* remplacera la définition actuelle de « conjoint » par une définition plus large incluant des unions moins traditionnelles comme les unions entre individus de même sexe ainsi que les mariages nuls ou résiliables contractés de bonne foi. La définition de « partenaire de même sexe » sera également abrogée ainsi que toute mention de « partenaire de même sexe » et « partenariat avec une personne de même sexe » dans la LNE 2000.

Congé pour obligations familiales de nature médicale

Le projet de loi 56 a modifié la LNE 2000 pour permettre à un employé de prendre jusqu'à huit semaines non rémunérées de congé pour obligations familiales de nature médicale afin de pourvoir aux soins et au soutien de certains membres de la famille. Un praticien de la santé qualifié[2] doit avoir émis un certificat établissant que cette personne est gravement malade et que le risque de décès est important au cours d'une période de 26 semaines (ou d'une période plus courte qui peut être prescrite). Ces dispositions s'appliquent aux membres de la famille de l'employé suivants : son conjoint, son père ou sa mère, son père ou sa mère par alliance, le père ou la mère de sa famille d'accueil, un enfant ou un enfant par alliance de l'employé ou de son conjoint, un enfant placé en famille d'accueil chez l'employé ou son conjoint ou tout individu prescrit comme étant un membre de la famille dans le cadre des nouvelles dispositions.

Le congé, qui peut être fractionné en segments d'au moins une semaine chacun, doit être pris à l'intérieur de la période de 26 semaines et se terminer au plus tard la dernière journée de la semaine[3] durant laquelle la période expire. Toutefois, si le membre de la famille décède plus tôt, le congé doit se terminer le dernier jour de la semaine durant laquelle le décès a eu lieu. De plus, le congé doit être partagé lorsque deux employés ou plus désirent se prévaloir de ces dispositions afin d'offrir des soins et du soutien à la même personne.

Un employé qui désire prendre un congé pour obligations familiales de nature médicale doit en aviser son employeur par écrit. Si l'employé doit commencer le congé avant d'aviser l'employeur, il

---

[1] *Halpern v. Canada (Attorney General)* (2003) 65 O.R. (3d) 161 (C.A.).

[2] Un « praticien de la santé qualifié » signifie une personne qui est qualifiée pour pratiquer la médecine en vertu des lois du territoire où des soins ou des traitements sont prodigués au membre de la famille.

[3] Une « semaine » signifie une période de sept jours consécutifs débutant le dimanche et se terminant le samedi.

est tenu d'aviser ce dernier le plus tôt possible. Sur demande, l'employé doit également fournir à son employeur une copie du certificat médical dans les plus brefs délais. Il n'y a aucune exigence quant à la durée de service afin d'être admissible au congé.

Dans l'éventualité où l'individu pour lequel est pris le congé ne décède pas durant la période de 26 semaines, la *Loi* précise explicitement que l'employé peut prendre un autre congé pour obligations familiales de nature médicale, aux mêmes conditions, une fois que la période est expirée. Afin d'avoir droit à un second congé, un certificat médical doit, une fois de plus, être émis par un praticien de la santé qualifié.

De plus, le congé pour obligations familiales de nature médicale est en sus de tout congé spécial auquel un employé peut être admissible en vertu de la LNE 2000[4].

Enfin, la durée du congé est incluse dans le calcul de l'ancienneté et de la durée de service de l'employé. L'employeur doit également continuer de payer sa part des primes pour les régimes d'avantages sociaux spécifiés pendant le congé.

Entrée en vigueur

Ces dispositions ont pris effet le jour où la *Loi* a reçu la sanction royale (le 29 juin 2004), à l'exception des modifications concernant les expressions « partenaire de même sexe » et « partenariat avec une personne de même sexe », lesquelles prendront effet par voie de proclamation.

Territoires du Nord-Ouest : Proclamation de la *Loi sur les droits de la personne*; Gazette officielle, partie II, du 30 juillet 2004

Les articles de la nouvelle *Loi sur les droits de la personne* prévoyant la constitution de la Commission des droits de la personne et la nomination du directeur et des directeurs adjoints aux droits de la personne, ainsi que les dispositions précisant leurs attributions et fonctions, sont entrés en vigueur le 1er janvier 2004. Toutes les autres dispositions de la *Loi* sont entrées en vigueur le 1er juillet 2004[5].

Territoires du Nord-Ouest : Proclamation de la *Loi modifiant la Loi sur la fonction publique*; Gazette officielle, partie II, du 30 juillet 2004

La *Loi modifiant la Loi sur la fonction publique*, qui a été sanctionnée le 13 juin 2003, est entrée en vigueur le 1er juillet 2004. Cette loi a ajouté à la *Loi sur la fonction publique* de nouvelles dispositions en matière de parité salariale ainsi que des mécanismes d'exécution afférents[6].

---

[4] Les dispositions relatives au congé spécial, qui prévoient jusqu'à 10 jours de congé sans solde par année en cas de maladie, de décès dans la famille ou d'urgences familiales, s'appliquent aux employés dont l'employeur emploie régulièrement 50 employés ou plus.

[5] On retrouve une description de cette loi dans le numéro du printemps 2003 de la *Gazette du travail*, Vol. 6, N° 1.

[6] Voir *Gazette du travail*, Vol. 6, N° 3 (automne 2003).

Pour plus d'informations sur les changements aux lois du travail récemment adoptés ou proposés au Canada, veuillez visiter le site Web de Ressources humaines et Développement des compétences Canada à

http://www.rhdcc.gc.ca, *en utilisant*
(1) l'index A-Z, choisir "E" comme choix alphabétique et
(2) cliquer sur Évolution de la législation du travail au Canada.

Publications disponibles concernant *les lois et règlements au travail*

Volume de base :

Code canadien du travail Partie II, format : auto-relieur, 292 pages

Règlement concernant la santé et la sécurité au travail pris en vertu de la Partie II du *Code canadien du travail* ainsi que le règlement concernant les *comités de sécurité et de santé et les représentants à la sécurité et à la santé*. (disponible en anglais)

N° de cat. : L31-85/2003F;
Prix : 27,95 $

Codification administrative :

Code canadien du travail, Partie I, 94 pages, bilingue

N° de cat. : YX76-L2-1/2000
Prix : 8,95 $

Code canadien du travail, Partie II, 56 pages, bilingue

N° de cat. : YX76-L2-2/2000
Prix : 6,95 $

Code canadien du travail, Partie III, 64 pages, bilingue

N° de cat. : YX76-L2-3/2001
Prix : 7,95 $

Pour commander :

1-800-653-7493 ou (613) 941-5995
Libraries seulement: 1-800-661-2868 ou (613) 957-3475

1-800-565-7757 ou (613) 954-5779

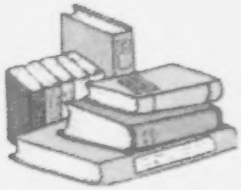
http://publications.gc.ca

Les Editions et services de dépôt
Travaux publics et Services gouvernementaux Canada
Ottawa, Ontario
K1A 0S5

publications@tpsgc.gc.ca

Le Coin du lecteur

Michèle Auger, Fred Longley et Edward Popoff
Bibliothèque ministérielle



La relève

DESAULNIERS, Diane. **Abracadabra : comment se transformer en un bon gestionnaire et un grand leader,** Saint-Hubert, Québec, Les Éditions Un monde différent, 2004.
HD33 D48

Ce livre dresse un profil de la jeune génération montante pénétrant le marché du travail des années 2000. L'auteur offre des conseils et présente les meilleures pratiques pour préparer les futurs cadres, gestionnaires et leaders qui prendront la relève après le départ massif des baby-boomers qui va s'accélérer à partir de l' année 2011.

Cet ouvrage est une sorte de guide livrant quelques « clés de réussite » pour tout jeune professionnel désireux de se positionner dans l'organisation et de réaliser son plan de carrière avec succès.

ST-CYR, Louise et Francine RICHER. **Préparer la relève : neuf études de cas sur l'entreprise au Québec,** [Montréal], Presses de l'Université de Montréal, c2003. Coll. « Paramètres ».
HD62.25 S72

Ce livre présente différents plans de succession au sein des PME familiales au Québec. Chacun des chapitres est consacré à une entreprise familiale décrivant la stratégie de succession adoptée. Un tableau-synthèse résume le cas en fin de chapitre. Les auteurs commentent les cas rapportés et terminent en communiquant le résultat d'une recherche récente menée sur la succession dans le milieu des PME québécoises auprès de celles inscrites au fichier du Centre de recherche industrielle du Québec (CRIQ). Cette recherche a permis d'identifier les tendances et de développer des outils pour la planification de la succession dans l'entreprise.

SAMSON, Alain. **La fameuse relève : l'assurer, l'accueillir,** Montréal, Éditions Transcontinental; Charlesbourg, Québec, Les Éditions de la Fondation de l'entrepreneurship, c2003. Coll. « Grands défis; 2 ».
HD38.2 S25

Pour Alain Samson, la planification de la relève est très importante puisque la croissance et la continuité de l'entreprise en dépendent.

Dans cet ouvrage, il expose un modèle « évolutionnaire » de planification de la relève qui permet à l'entreprise familiale, ou à toute autre organisation, de relever les défis qu'un tel objectif impose, tout en minimisant les risques associés au processus de changement de garde.

Chaque étape du plan de succession proposé s'accompagne de situations vécues présentant différents problèmes à surmonter.

SAMSON, Alain. **Vos futurs leaders, les identifier, les former,** Montréal, Éditions Transcontinental; Charlesbourg, Québec, Les Éditions de la Fondation de l'entrepreneurship, 2004. Coll. « Grands défis; 3 ».
HD57.7 S26

Dans cet ouvrage, l'auteur soulève, dans un premier temps, les questions qui permettront aux gestionnaires d'identifier les compétences et habiletés parmi leurs employés les plus qualifiés pour assurer la continuité de l'entreprise, suite au départ massif des effectifs à la retraite. Des grilles d'évaluation, des conseils de toutes sortes accompagnent les étapes du plan d'action proposé, et font de cet ouvrage un excellent guide pratique pour les gestionnaires qui doivent relever les défis que posent le remplacement du personnel qualifié et le transfert des connaissances au sein de l'organisation.

NOTA

1. *Pour d'autres références qui sont disponibles en langue anglaise seulement, voir la version anglaise de la Gazette du travail/Workplace Gazette.*
2. *Les employeurs de Développement social Canada et de Ressources humaines et Développement des compétences Canada peuvent emprunter directement ces ouvrages en s'adressant à la Bibliothèque ministérielle. Autrement, vous devez les emprunter par l'intermédiaire de votre bibliothèque.*

Telephone : (819) 994-2603, Télécopieur : (819) 953-5482
Courriel : circulation.library-bibliotheque.response@sdc-dsc.gc.ca
Site Web : www.dsc.gc.ca/fr/sm/sfa/sa/biblio/bibliotheque.shtml

HIER et Aujourd'hui

Suzanne Payette
Direction de l'information sur les milieux de travail
Programme du travail, Ressources humaines et
Développement des compétences Canada

La retraite obligatoire

Il y a 50 ans...

La Gazette du travail mentionnait qu'il était souvent question de perte, aussi bien économique que sociale, lorsqu'on oblige des employés à prendre leur retraite à un âge fixe, qu'ils soient encore capables ou non d'exécuter leurs tâches convenablement... la retraite obligatoire pousserait un employé sur le marché du travail, à un âge où il est certes difficile de trouver un nouvel emploi, même si ses compétences et son expérience auraient pu être très utiles à l'employeur, qu'il s'agisse d'un emploi normal ou moins exigeant.

L'étude des dispositions de retraite, issues de 214 régimes, a révélé que la plupart des régimes de retraite n'empêchaient nullement le maintien en poste de travailleurs compétents âgés. En majorité, les dispositions n'étant ni rigides, ni inflexibles, permettaient une grande souplesse au niveau des politiques de retraite. En effet, les employés pouvaient différer leur retraite au-delà de l'âge dit « normal ». Le fait qu'il existe toujours un âge relativement « normal » de retraite était important en ce sens que cela permettait à un employé de prendre sa retraite sans encourir de pénalités financières.

Aujourd'hui...

Les gouvernements sont en train de revoir la question de la retraite, qu'elle soit obligatoire, anticipée ou progressive, aux fins de régimes financés par l'État. En raison de la pénurie de main-d'œuvre et des compétences, les politiques et programmes gouvernementaux commencent à mettre l'accent sur les avantages de la retraite différée et de la retraite progressive. Actuellement, la retraite anticipée est encore disponible pour les employés qui désirent quitter le marché du travail avant l'âge normal de retraite. Cependant, les questions de financement et de responsabilité de ces régimes doivent être examinées dans le contexte d'une espérance de vie plus longue, aussi bien pour les hommes que pour les femmes. Lors des réductions des effectifs, la retraite anticipée assortie de dispositions prorogatives est largement utilisée. Ces mesures ont permis de réduire le nombre d'employés mis à pied ainsi que les recherches d'emploi, au moment où les travailleurs âgés éprouvent des difficultés en raison de leur âge et d'une éventuelle discrimination.

De nos jours, la possibilité de prendre une retraite différée au-delà de l'âge normal de la retraite continue de prévaloir. En effet, selon les bases de données de la Direction de l'information sur les milieux de travail, cette disposition figure dans presque la moitié (42 %) des conventions collectives visant 56 % des employés.

Information sur les milieux de travail

Workplace Information

PRODUITS D'INFORMATION ET SERVICES À LA CLIENTÈLE

Services à la clientèle

La Direction de l'information sur les milieux de travail est votre source de renseignements à jour et personnalisés sur les relations industrielles et la négociation collective au Canada.

En répondant à vos besoins précis en matière de recherche, nous pouvons vous aider à vous préparer à la résolution de questions à la table de négociation. Grâce à notre service d'information et à nos publications, nous pouvons aussi vous aider à vous tenir au courant des innovations introduites dans le domaine des relations de travail. C'est la raison pour laquelle négociateurs, chercheurs, économistes, consultants, journalistes, professeurs, et nombre d'autres spécialistes font appel à nos ressources.

Bulletin des règlements salariaux

Publication mensuelle fournissant des informations les plus récentes et des analyses des tendances salariales issues des principaux règlements de la négociation collective au Canada. Le Bulletin est une publication reconnue et indispensable qui présente des données statistiques et analytiques illustrées par des tableaux et des graphiques sur les derniers changements touchant les salaires. Des données globales et détaillées sont publiées par catégories : secteurs public et privé, régions et sphères de compétence et principaux secteurs d'activité. **Abonnement**, au Canada, 1 an : 220 $ ou 2 ans : 400 $ plus 7 % de TPS; dans les autres pays, 1 an : 220 $US ou 2 ans : 400 $US (disponible par courriel et par la poste).

Gazette du travail

Publication trimestrielle présentant les rajustements salariaux tirés des principales conventions collectives négociées au Canada, selon les secteurs public et privé, la région, la sphère de compétence et le secteur d'activité; une analyse détaillée des dispositions particulières issues des principales conventions collectives; une chronologie des arrêts de travail et des renseignements sur les pratiques innovatrices en milieu de travail tirées des conventions collectives signées. On y trouve aussi des articles et études de cas sur des questions relatives aux relations de travail. **Abonnement**, au Canada, 1 an : 140 $ ou 2 ans : 250 $ plus 7 % de TPS; dans les autres pays, 1 an : 140 $US ou 2 ans : 250 $US (disponible par la poste seulement).

Bulletin de la négociation collective

Publication mensuelle fournissant de l'information à jour tirée des principales conventions collectives signées récemment au Canada. Cette publication offre de l'information sommaire sur les changements relatifs aux salaires et aux avantages sociaux, l'état des principales négociations, ainsi que les arrêts de travail. De plus, on peut y trouver une liste à jour de sommaires d'entente, disponibles via la base de données Négothèque. **Abonnement**, au Canada, 1 an : 65 $ ou 2 ans : 110 $ plus 7 % de TPS; dans les autres pays, 1 an : 65 $US ou 2 ans : 110 $US (disponible par courriel et par la poste).

Négothèque

Une base de données consultable sur les relations du travail qui fournit des renseignements à jour sur les aspects importants (sommaires d'entente et texte intégral des conventions collectives) des négociations collectives au Canada. Accès via Internet. Offerte ***gratuitement*** en tant que valeur ajoutée à nos abonné(e)s.

Visitez notre site Internet pour obtenir de l'information sur les arrêts de travail, les organisations de travailleurs et de travailleuses au Canada, le calendrier des principales conventions collectives qui viennent à expiration et celui des réouvertures de négociation, les articles et études de cas publiés dans la Gazette du travail, renseignements sur les pratiques innovatrices en milieu de travail et certains changements récents à la législation du travail au Canada.

Pour de plus amples renseignements, veuillez communiquer avec la Direction de l'information sur les milieux de travail :

1-800-567-6866 ou (819) 997-3117

1-819-953-9582

http://www.rhdcc.gc.ca/fr/pt/umt/info.shtml

Direction de l'information sur les milieux de travail
Ressources humaines et Développement des compétences Canada
Ottawa (Ontario)
K1A 0J2

Bon de commande

Les Éditions et Services de dépôt

Nom : ..... **Titre du poste :** .....

Compagnie : .....

Adresse : .....

Ville : ..... **Province :** .....

Code postal : ..... **Pays :** .....

Téléphone : ..... **Télécopieur :** .....

Courriel : ..... **Date :** .....

TITRE DE L'ABONNEMENT (These publications are also available in English)	*Qté*	*N° de catalogue*	*1 an*	*2 ans*	*Sous-total*
Bulletin des règlements salariaux Courriel ☐ Poste ☐		L12-20-1F ☐ L12-20-2F ☐	220,00	400,00	
Gazette du travail Poste seulement ☐		L12-22F ☐ L12-22-2F ☐	140,00	250,00	
Bulletin de la négociation collective Courriel ☐ Poste ☐		L12-23F ☐ L12-23-2F ☐	65,00	110,00	
Aussi en vente dans les librairies. Les prix peuvent être changés sans préavis. Toutes les ventes sont finales.				TPS 7 %, si applicable Total	

EN PRIME

En vous abonnant à l'une des publications de la Direction de l'information sur les milieux de travail, vous pourrez accéder gratuitement (via Internet) à Négothèque, notre *base de données* en relations du travail.

VEUILLEZ INCLURE NÉGOTHÈQUE À MON ABONNEMENT OUI ☐ NON ☐

MODALITÉS DE PAIEMENT

LES MINISTÈRES ET ORGANISMES FÉDÉRAUX CANADIENS (excluant les sociétés d'État)	*TOUS LES AUTRES CLIENTS* (SVP cochez une modalité de paiement)
N° de bon de commande : ..... N° de ministère : ..... Code d'organisation RI : ..... Code de référence RI : ..... Code de centre de responsabilité (si vous relevez de TPSGC) : ..... Nota : Ces renseignements sont nécessaires pour traiter votre commande **Les cartes de crédit ne sont pas acceptées pour les ministères et organismes fédéraux.**	☐ Chèque ou mandat-poste ci-joint (payable à l'ordre du Receveur général du Canada) ☐ Mandat-poste international (payable en devises américaines) pour les clients de l'extérieur du Canada ☐ Visa ☐ MasterCard ☐ American Express N° de carte de crédit : ..... Date d'expiration : ..... Signature : .....

******VOTRE VERSEMENT DOIT ÊTRE INCLUS AU BON DE COMMANDE******

POUR COMMANDER

Téléphone : *Télécopieur :* *Courriel :* *Internet :*	*1-800-635-7943 / (613) 941-5995* *1-800-565-7757 / (613) 954-5779* *publications@tpsgc.gc.ca* *http://publications.gc.ca*	*Par la poste :* *Les Éditions et Services de dépôt* *Travaux publics et Services gouvernementaux Canada* *Ottawa (Ontario) CANADA* *K1A 0S5*